Der kaufmännische Lehrvertrag.

Ein Beitrag zum geltenden deutschen Handelsrecht.

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der Doktorwürde

der

hohen juristischen Fakultät

der

Friedrich-Alexanders-Universität zu Erlangen,

vorgelegt von

Ludwig Ehrenbacher
Rechtspraktikant aus Nürnberg.

Approbiert am 31. Oktober 1907.

ACAD. LEGO. BAT. BIBL.

Erlangen.
K. B. Hof- und Universitätsbuchdruckerei von Junge & Sohn.
1907.

Referent: Professor Dr. Sehling.

Meinen Eltern

in Dankbarkeit.

Inhalt.

		Seite
Einleitung		1
§ 1.	Der Begriff des kaufmännischen Lehrvertrags	2
§ 2.	Die Form des Lehrvertrags	8
§ 3.	Die Kontrahenten des Lehrvertrags	10
	A. Der Lehrherr	10
	B. Der Lehrling	16
§ 4.	Pflichten der Kontrahenten aus dem Lehrvertrag	20
	A. des Lehrherrn	20
	B. des Lehrlings	40
§ 5.	Ende des Lehrvertrags	56

Literatur.

1. Arndts, Lehrbuch der Pandekten, 13 Auflage.
2. Bloch, Der kaufmännische Lehrvertrag. München 1898.
3. Busch, Archiv für allgem. deutsches Handelsrecht, Band XXIX. S. 36 ff.
4. Cosack, Lehrbuch des Handelsrechts, 6. Auflage. Stuttgart 1903.
5. Cosack, Bürgerl. Recht. Band I. 3. Aufl. 1900.
6. Cuno, Das Recht d. Handlungsgehilfen in Brandis' Gesetzessammlung Nr. 35.
7. Cadenbach, Der Lehrvertrag des Handlungslehrlings. Dissertation. Leipzig 1902.
8. Dernburg, Pandekten, Band II. Zit. aus: 5. Aufl. Berlin 1897. (7. Aufl. 1902.)
9. Deutsche Juristenzeitung, 21. Jahrgang 1897. Nr. 13.
10. Düringer-Hachenburg, Das H.G.B. Mannheim 1899.
11. Ferno, Beitrag zur Darstellung des kaufm. Lehrvertrags. Dissert. Leipzig 1904.
12. Fischer-Henle, B.G.B., 4. Aufl. 1900.
13. Fuld, Das Recht der Handlungsgehilfen. Hannover 1897.
14. Gareis, Das deutsche Handelsrecht, 7. Aufl. Berlin 1903.
15. Gareis-Fuchsberger, H.G.B. Berlin 1891.
16. Goldmann, H.G.B. I. Berlin 1901.
17. Grünhuts Zeitschrift, Band XIV S. 341 ff.
18. Gruchot, Zusammenstellung von Entscheidungen höchster deutscher Gerichtshöfe über den kaufmännischen Lehrvertrag, in Gruchots Beiträgen zur Erläuterung des deutschen Rechts, IV. Jahrgang. (Der ganzen Reihe XIX. Jahrgang.) Berlin 1875.
19. Haebler, Der Lehrvertrag d. Handlungslehrlings. Dissert. Leipzig 1907.

20. Hahn, Materialien zum H.G.B. Berlin 1897. (Band VI des HGB.)
21. Horwitz, Das Recht der Handlungsgehilfen und Handlungslehrlinge. Berlin 1905. 2. Aufl.
22. Ihering, Jahrbücher für Dogmatik, Band XIV S. 277 ff. („Der Lehrkontrakt" von Dankwardt.) und XIII 363 ff.
23. Juristische Wochenschrift, XXXI, 1902, S. 245 ff.
24. Lehmann, Hans, Das Recht der Handlungslehrlinge. Ellwangen 1904.
25. Lehmann-Ring, H.G.B. 1902. I. Band.
26. Landmann-Rohmer, Gewerbe-O., 4. Aufl., Band II. München 1903.
27. Makower, H.G.B., 12. Aufl. Berlin 1901.
28. Mandry, Der zivilrechtliche Inhalt d. Reichsgesetze, 4. Aufl. Freiburg 1898.
29. Planck, B.G.B., Band II, 2. Aufl. Berlin 1900.
30. Praktische Kaufmannslehre, Bericht d. Handelskammer-Syndikats zu Halberstadt. Aschersleben 1904.
31. Oertmann, Das Recht der Schuldverhältnisse, 2. Aufl. 1906.
32. Recht, das. Jahrgang 1903, S. 310.
33. Staub, H.G.B., I. Band. 8. Aufl. Berlin 1906.
34. Staudinger, Kommentar zum B.G.B., Bd. II. 1905/06.
35. Stobbe, Handbuch des deutschen Privatrechts. Neu bearbeitet von Lehmann, Band III. 3. Aufl. 1898.
36. Schriften d. D.H.V., Band 22, 27, 28. Verlag d. D.N.H.G.V. Hamburg 1906.
37. Veröffentlichungen des deutschen Verbandes für das kaufm. Unterrichtswesen. Band XXX, XXXI. Leipzig 1904.
38. Zechlin, Der gewerbliche Lehrvertrag. Dissert. Göttingen 1905.
39. Zimmermann, Über den kaufmännischen Lehrvertrag. Aus Busch's Archiv für Theorie und Praxis des allgemeinen Handels- und Wechselrechts. XXIX. Band. S. 36 ff. Berlin 1874.

Einleitung.

Das alte HGB. hatte den Handlungslehrling an zwei Stellen (Art. 57 und Art. 61 Abs. 2) erwähnt. Es begnügte sich zur Beurteilung des kaufmännischen Lehrverhältnisses im wesentlichen auf allgemeine Rechtsgrundsätze und den Ortsgebrauch zu verweisen. Am besten bezeichnet man das damalige Verhältnis zwischen Prinzipal und Lehrling als ein quasi-familienrechtliches und daher einer gesetzlichen Regelung nicht unbedingt bedürftig [1]).

Allein, als mit dem Anfang der 80er Jahre eine neue Ära sich Bahn gebrochen, als die Grundsätze uneingeschränkter wirtschaftlicher Freiheit im Kampfe mit dem Gedanken einer sozialen Hebung der wirtschaftlich Schwachen unterlegen waren, mußte auch der Grundsatz der vollkommenen Vertragsfreiheit fallen, wie er im alten HGB. unbestritten geherrscht hatte. —

Das neue HGB. hat in § 64 Abs. 1 auf die vorangehenden Paragraphen, welche das Recht des Handlungsgehilfen behandeln, Bezug genommen. Die §§ 60—63, 74 und 75 sollen auch auf das Recht der Handlungslehrlinge Anwendung finden. Andererseits bringt die Neukodifikation vom 10. Mai 1897 aber auch eine eingehende Neuregelung des kaufmännischen Lehrlingswesens, welche zum Bedürfnis geworden war, seitdem sich das Verhältnis zwischen dem Kaufmann und seinem Lehrling im Lauf der Jahre aus einem vorwiegend familienrechtlichen zu einem rein vertragsmäßigen gestaltet hatte.

1) Bloch S. 3.

Eine umfassende Regelung aller Rechtsbedingungen konnte das neue HGB. nicht bringen.

Soweit das HGB. oder das EG. zu demselben nichts anderes bestimmt, tritt das Recht des BGB. subsidiär in Geltung. Die Gewerbeordnung findet Anwendung soweit sie dies etwa selbst angeordnet hat (§ 154) oder soweit das HGB. selbst auf sie Bezug nimmt (§ 77 Abs. 4). Da ferner Art. 2 des EG. ausdrücklich bestimmt, daß die Vorschriften der Reichsgesetze durch das HGB. nicht berührt werden sollen, so behalten Invalidenversicherungs- und Krankenversicherungsgesetz in Ansehung der Handlungslehrlinge ihre Gültigkeit. Auch die Bestimmung im Gesetz über den unlauteren Wettbewerb, welcher den Handlungslehrlingen Schweigepflicht in Bezug auf die Geschäftsführung des Prinzipals auferlegt, findet hier Anwendung[1]).

Schließlich wäre zur Vervollständigung noch zu erwähnen, daß kraft ausdrücklicher Bestimmung[2]) für das Recht der Handlungslehrlinge das HGB. bereits 2 Jahre früher in Geltung trat.

Somit sind die Rechtsverhältnisse des Lehrlings bereits vom 1. Januar 1898 an nach dem neuen HGB. zu beurteilen. Die subsidiäre Geltung des BGB. greift jedoch nicht vor dem 1. Januar 1900 Platz. Es gelten hier die alten Partikularrechte bezw. das gemeine Recht noch weiter, ebenso gilt auch noch dort, wo sonstige handelsrechtliche Bestimmungen in Frage kommen, das alte, nicht schon das neue HGB.

§ 1.

Der Begriff des kaufmännischen Lehrvertrags.

Was ist ein Lehrvertrag? Es empfiehlt sich, diese Frage zuerst rein romanistisch zu erörtern.

1) Conf. § 9 Ges. über d. U.W.
2) EG. Art. 1, 2.

In lex 13, § 3 D. 19, 2 („Si quis servum docendum conduxerit eumque duxerit peregre") wird der Lehrvertrag unter den Gesichtspunkt der locatio conductio gestellt, was nach § 5 derselben lex auch auf Freie angewendet wurde.

Das römische Recht betrachtet ihn als ein locatio conductio operis. Das opus, der Endzweck, der durch den Vertrag erreicht werden soll, ist die Ausbildung des Lehrlings durch den Lehrherrn und zwar eine vollkommene Einweisung in die gewerbliche oder kaufmännische Berufstätigkeit, die sich der Lehrling erwählt hat.

Die locatio conductio operis ist ein Vertrag, durch den der conductor, der Unternehmer sich verpflichtet, gegen ein in materiellen Werten bestehendes Äquivalent, dem locator, Besteller, ein bestimmtes Unternehmen auszuführen. Eine derartige materielle Gegenleistung ist auch beim Lehrvertrag vorhanden: Denn, wenn auch die Zahlung eines Lehrgeldes, welches in diesem Falle der Leistung des Bestellers entspricht, in den meisten Fällen wegfällt, so wird eine Gegenleistung für Mühen und Kosten bei der Ausbildung des Lehrlings in den Diensten zu erblicken sein, welche der Lehrling dem Lehrherrn zu leisten hat.

Die spätere Literatur neigt jedoch mehr zum Dienstvertrag. Denn während der Hauptzweck des Vertrages in den ersten Stadien desselben mehr auf Unterricht und Ausbildung des Lehrlings gerichtet ist, geht er bei dessen Fortsetzung regelmäßig in eine Art Arbeitslohnverhältnis über, welches sich mehr und mehr der locatio conductio operarum nähert.

Unter der Herrschaft des alten HGB. wurde zu dieser heute wiederum bestrittenen Frage überhaupt nicht Stellung genommen. Dieses Gesetz behandelt allgemein die Dienst-

leistungen des Gehilfen (des Handlungs„dieners") und hat dazu auch den Handlungslehrling gerechnet: Man war sich daher vollkommen einig, daß das HGB. die Dienstleistungen des Lehrlings als eine notwendige Konsequenz aus der Natur eines kaufmännischen Dienstvertrages angesehen wissen wollte, und weder in der Rechtssprechung noch in der Literatur der damaligen Zeit findet sich eine wesentlich abweichende Meinung. „Wenn auch", sagt Gareis [1]), „das Entgelt für die vom Lehrling geleistete Arbeit möglicherweise nur in der Unterweisung im Handelsgewerbe des Prinzipals besteht, so ist darin eben auch eine Gegenleistung zu erblicken für die Dienste und Arbeiten, die der Prinzipal vom Lehrling fordern und erwarten darf", eine Anschauung, der sich auch das ROHG. in einer Entscheidung vom 23. April 1873 angeschlossen hat [2]).

Daneben findet sich, allerdings recht vereinzelt, eine Mittelmeinung, welche eine Verschmelzung der beiden Kontrakte, des Dienstvertrags und Werkvertrags annimmt, so Dankwardt [3]), welcher sagt: „Der Lehrvertrag ist eine Kombination der locatio conductio operarum und operis und daher keines von beiden, also ein besonderer und eigentümlicher Kontrakt".

Für das neue HGB. bestehen die verschiedensten Anschauungen über die rechtliche Natur des Lehrvertrags:

Werkvertrag, Dienstvertrag, Innominatkontrakt, werden hier vertreten, — selbst unter den Gesichtspunkt des Auftrags ist der Lehrvertrag von einzelnen Juristen bereits gebracht worden [4]). Unterwerfen wir nun, ehe wir uns für

---

1) Gareis-Fuchsberger S. 172. Vgl. Hans Lehmann Fußn. 6. S. 8.
2) Gruchots Entscheidungen S. 820 f.
3) Dankwardt in Iherings Jahrbüchern für Dogmatik XIII S. 363.
4) Gareis, d. deutsche Handelsrecht S. 100.

eine dieser Anschauungen entscheiden, dieselben einer eingehenden Betrachtung.

Ganz verfehlt ist es meines Erachtens, den Lehrvertrag als „Auftrag" zu betrachten, da selbst für den Fall, daß ein Lehrgeld nicht bedungen ist, das unbedingte Erfordernis der Unentgeltlichkeit fehlt. Allerdings beurteilt Gareis [1]) den Lehrvertrag unter zwei Gesichtspunkten, nämlich:

a) Es ist ein Lehrgeld ausbedungen, dann liegt ein Dienstvertrag vor.

b) Die Ausbildung erfolgt unentgeltlich, dann hätten wir den eben erwähnten Auftrag.

Nun ist aber m. E. eine solche Unentgeltlichkeit begrifflich unmöglich; denn je mehr die Ausbildung des Lehrlings fortgeschritten ist, je mehr er sich technisch in seinem Beruf vervollkommnet, um so größern Nutzen zieht der Lehrherr aus seiner, des Lehrlings, Tätigkeit. Er erhält dadurch für die ihm gegenüber aufgewandte Mühewaltung eine Entschädigung; er erspart durch zwei oder drei halbwegs ausgebildete Lehrlinge unter Umständen einen Gehilfen, und so die damit verbundenen Unkosten.

Für den Dienstvertrag haben sich vor allen Lehmann-Ring [2]) und Staub [3]) entschieden. Es läßt sich nicht leugnen, daß diese Auffassung viel für sich hat. Der Lehrvertrag kommt dem Dienstvertrag in manchen Punkten recht nahe. So hat vor allem Ferno [4]) in einer Leipziger Dissertation eingehend nachzuweisen versucht, daß der Lehrvertrag ein Dienstvertrag sei. Die Dienste leiste hier der Lehrherr, während der Lehrling die durch seine Ausbildung erlangten Fähigkeiten später als Äquivalent zu bieten habe. Er be-

1) Gareis, d. deutsche Handelsrecht S. 100.

2) Lehmann-Ring I S. 184.

3) Staub I S. 296 f.

4) Ferno S. 36 ff.

trachtet es als unerheblich, daß der Lehrling mitunter eine Geldleistung von seiten des Lehrherrn erhält, die im Volksmunde gewöhnlich mit „Taschengeld", „Remuneration" bezeichnet wird. „Durch keine noch so große Geldleistung könne sich der Lehrherr von seiner vornehmsten Verpflichtung, nämlich der von ihm dem Lehrling zu leistenden Dienste befreien".

Wollen wir uns Ferno anschließen, so müßten wir uns vor allem seine Auffassung zu eigen machen, daß der Lehrherr der Dienstleistende in diesem Dienstvertrage sei; denn, wie er selbst Eingangs bemerkt, muß beim Dienstvertrag von einer Seite die Leistung von Diensten, von anderer Seite eine Vergütung dafür versprochen werden. Allein diese Auffassung vom Lehrvertrag erscheint mir etwas zu einseitig. Angenommen, wir bekennen uns zum Dienstvertrag, so leistet die Dienste doch hier der Lehrling, der zu seinem Prinzipal in ein „dienstliches" Abhängigkeitsverhältnis getreten ist. Kommt es doch nicht selten vor, daß Lehrherrn, obgleich sie die Sorgfalt eines ordentlichen Kaufmanns anzuwenden hätten, ihre soziale Position dem Lehrling gegenüber ausnützen, ihn häufig zu niedern Diensten verwenden und die kaufmännische Ausbildung grob vernachlässigen. Man denke nur an die in den 70er Jahren so beliebte „Lehrlingszüchterei"! Ich neige zu der Ansicht, daß, wenn wir von einem „Dienstvertrag" sprechen, der Dienstleistende der Lehrling ist, der für seine Dienste Anleitung erhält, dafür gemäß dieser Anleitung arbeitet und in der Arbeit lernt. So auch Lehmann-Ring und Staub. Trotz alledem dürfte diese Ansicht nicht die des Gesetzes sein. Dies erhellt aus einer Gegenüberstellung im BGB., woselbst § 1822 in Ziff. 6 vom Lehrvertrag, dagegen in Ziff. 7 vom Vertrag, der auf Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses gerichtet ist, spricht; dasselbe gilt von § 1827, Abs. 1. Daß auch

das HGB. selbst nur von einem Lehrverhältnis, nie aber von einem Dienstverhältnis spricht, ist ebenfalls ein Grund, der in die Wagschale geworfen werden darf. Mit Recht sagt Cosack [1]), daß der Dienstvertrag nicht auf Arbeiten aller Art geht, sondern nur auf Dienste, d. h. auf solche Arbeiten, welche überwiegend im Interesse des Dienstempfängers erfolgen.

Für den Werkvertrag, also für die römisch-rechtliche Auffassung hat sich unter anderen Arndts [2]) entschieden; „denn der vornehmste Zweck, das eigentlichste opus, sei die Ausbildung des Lehrlings". Dem ist entgegen zu halten: Beim Werkvertrag ist das ausschlaggebende Moment der Erfolg. Die Garantie eines Erfolges fehlt beim Lehrvertrag gänzlich. Ganz abgesehen davon, daß es intelligentere und minder intelligente, arbeitswillige und weniger arbeitswillige Lehrlinge gibt, kann sich der Lehrherr niemals zu einem bestimmten Erfolge verpflichten, d. h. ihnen ein garantiertes Maß von Fähigkeiten beizubringen. Von den neueren Schriftstellern ist es nur noch Mandry [3]), welcher die Theorie des Werkvertrages aus ganz denselben Motiven heraus vertritt.

Am meisten dürfte Dernburgs [4]) Auffassung, nach welcher der Lehrvertrag „einen durch seinen Inhalt charakterisierten Vertrag über Handlungen" darstellt, für sich haben. Dem haben sich Bloch [5]) und viele andere wie Zechlin [6]),

---

1) Cosack, Bürgerl. Recht S. 506.

2) Arndts, Pandekten. XIII. Aufl. § 315.

3) Mandry, der zivilrechtl. Inhalt d. Reichsgesetze § 46 S. 479/81.

4) Dernburg, d. Preuß. Privatrecht.[4] II § 199 S. 581. Conf. Bloch S. 8. Vgl. auch Dernburg, Pandekten II. S. 312 § 113.

5) Bloch S. 8.

6) Zechlin S. 4.

Hans Lehmann[1]), Goldmann[2]) angeschlossen. Bloch bezeichnet ihn als einen Innominatkontrakt im Sinne des römischen Rechts, als einen „durch seinen Inhalt allein charakterisierten Vertrag eigener Art über Leistungen und Gegenleistungen". Die Lösung mag auf den ersten Blick bequem und wie ein Ausweg erscheinen. Allein nachdem wir alle Theorien genau betrachtet, erscheint uns dieser Ausweg noch am besten den Eigenheiten des Lehrvertrags, der eben kein Dienstvertrag, kein Werkvertrag, am wenigsten ein Auftrag ist, gerecht zu werden.

§ 2.

Form des Lehrvertrags.

Bevor wir auf eine Untersuchung über die Form des kaufmännischen Lehrvertrags eingehen, empfiehlt es sich m. E., den gewerblichen Lehrvertrag kurz zum Vergleiche heranzuziehen. Der gewerbliche Lehrvertrag war als gewerblicher Arbeitsvertrag früher Gegenstand freier Übereinkunft, was die Gewerbeordnung vom Jahre 1869 in § 105 bestimmte. Er war also an keine Form gebunden. Die Novelle von 1878 fügte dieser Bestimmung die Worte „vorbehaltlich der durch RG. begründeten Beschränkungen" hinzu. Allein bald wurde die Klarstellung der Rechtsbeziehungen zwischen Lehrherrn und Lehrling zum Bedürfnis, weshalb die Novelle von 1897, nachdem bereits früher die Novelle von 1878 zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen und des Anspruchs auf Rückkehr (wenn der Lehrling ohne genügenden Grund die Lehre verläßt) den schriftlichen Abschluß des Lehrvertrags vorausgesetzt hatte, ebenfalls Schriftlichkeit verlangte.

---

1) Hans Lehmann S. 11 ff.

2) Goldmann, H.G.B. I S. 378.

Nach § 126 b der Gew.O. ist der Lehrvertrag 4 Wochen nach Beginn der Lehre schriftlich abzuschließen. In Abs. 1 des Paragraphen finden sich unter Ziff. 1—4 die essentialia des Vertrags, Abs. 2 verlangt Unterschrift des Gewerbetreibenden oder seines Stellvertreters einerseits, des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters andererseits, Aushändigung eines Exemplars an den gesetzlichen Ver- Vertreter des Lehrlings, falls erfordert auch an die zuständige Ortspolizeibehörde.

Wie aus § 127 f hervorgeht, verlangt jedoch die Gew.O. keineswegs zur Rechtsgültigkeit des Lehrvertrags die Schriftform. Dann wären aber die dem Lehrherrn erwachsenden Nachteile wie aus eben diesen Paragraphen ersichtlich unter Umständen so empfindliche, daß man von einem Erfordernis der Schriftlichkeit getrost sprechen darf, zumal zu allem Überfluß „der Lehrherr, welcher den Lehrvertrag nicht ordnungsmäßig abschließt", nach § 150, 1, Ziff. 4 a „mit Geldstrafe bis zu 20 Mk. und im Unvermögensfall mit Haft bis zu 2 Tagen bestraft wird". Zweifellos will der Gesetzgeber den schriftlichen Abschluß des Lehrvertrags auch dadurch erleichtern, daß er ihn für kosten- und stempelfrei erklärt.

Anders verhält es sich beim kaufmännischen Lehrvertrag. Gehen wir zuerst auf das alte HGB. zurück. Hier war ganz allgemein in Art. 317 bestimmt, daß die Gültigkeit der Verträge durch schriftliche Abfassung oder andere Förmlichkeit nicht bedingt sei. Also war auch die Gültigkeit des Lehrvertrags von der Schriftform nicht abhängig.

Im BGB. kam der Grundsatz von der Formfreiheit der Verträge, allerdings vielfach durchbrochen, zur Anerkennung. Daran änderte auch das neue HGB. nichts, sodaß auch nach heutigem Handelsrecht, soweit positive Bestimmungen nicht entgegenstehen, Verträge formlos abgeschlossen werden dürfen. Eine solch' positive Bestimmung im Gebiete des

Lehrlingswesens enthält unser HGB. Es bestimmt nämlich in § 79: „Ansprüche wegen unbefugten Austritts aus der Lehre kann der Lehrherr gegen den Lehrling nur geltend machen, wenn der Lehrvertrag schriftlich abgeschlossen ist". Also auch hier will das Gesetz den formlosen Abschluß verhüten: Denn gesetzt, der Lehrvertrag ist ohne jede Form zustande gekommen, steht es unter diesen Umständen dem Lehrling frei, in böswilliger Absicht jederzeit aus dem Geschäfte auszutreten, ein Nachteil, welchen der Gesetzgeber bei aller Fürsorge für den in sozialer Beziehung Schwächern dem Lehrherrn in keinem Falle zufügen wollte. Er machte den schriftlichen Abschluß des Lehrvertrags gewissermaßen zur Pflicht. Der Lehrherr wird in seinem eigensten Interesse die Schriftlichkeit des Vertrags verlangen. Die Entschädigung, die ihm beim schriftlich abgeschlossenen Lehrvertrag zukommt, ginge ihm unter Umständen sonst verloren.

Für die Form des Vertrages gelten die Vertragsgrundsätze, wie sie im allgemeinen Teil des BGB. niedergelegt sind. Nach § 126 muß der Vertrag somit eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels gerichtlich oder notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden.

Die Unterzeichnung muß auf derselben Urkunde erfolgen. Werden über den Vertrag mehrere gleichlautende Urkunden aufgenommen, so genügt es, wenn jede Partei die für die andere Partei bestimmte Urkunde unterzeichnet.

Die schriftliche Form wird durch die gerichtliche oder notarielle Beurkundung ersetzt.

§ 3.

Die Kontrahenten des Lehrvertrags.

A. Der Lehrherr.

Um die Frage zu beantworten, wer Lehrlinge halten bezw. einen Lehrvertrag abschließen darf, ist es zweckdienlich

wiederum den gewerblichen Lehrvertrag zum Vergleich heranzuziehen. Da die Eigenschaften des Lehrherrn im Gewerbeleben von größter Bedeutung sind, — er soll seine Lehrlinge nicht nur zu tüchtigen Gewerbegehilfen, sondern auch zu tüchtigen Menschen heranbilden — hat sich die Gewerbeordnung eingehend mit der Person des Lehrherrn befaßt. Nur wer etwas leistet und auch in sittlicher Beziehung sich qualifiziert, soll berechtigt sein, Lehrlinge zu halten. Darum sind von vornherein alle diejenigen ausgeschlossen, welche sich nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befinden. Mit dieser Bestimmung, durch Novelle von 1897 eingeführt, leitet die Gew.O. die Satzungen über das Lehrlingswesen ein. Sie geht jedoch in § 126 a noch weiter und bestimmt „daß die Befugnis zum Halten und zur Anleitung von Lehrlingen solchen Personen ganz oder auf Zeit entzogen werden könne, welche sich wiederholt grober Pflichtverletzungen gegen die ihnen anvertrauten Lehrlinge schuldig gemacht, oder gegen welche Tatsachen vorliegen, welche sie in sittlicher Beziehung zum Halten oder zur Anleitung von Lehrlingen ungeeignet erscheinen lassen".

Ferner kann die Befugnis zur Anleitung von Lehrlingen solchen Personen entzogen werden, welche wegen geistiger oder körperlicher Gebrechen zur sachgemäßen Anleitung eines Lehrlings nicht geeignet sind. Hier ist nur die Befugnis zur Anleitung entzogen, nicht jedoch das Halten der Lehrlinge überhaupt, da die Anleitung jederzeit durch geeignete Vertreter geschehen kann. Durch die Novelle von 1897 sind noch weit höhere Anforderungen hinzugekommen, hauptsächlich in Bezug auf das Handwerk. So wird im Handwerksbetrieb Zurücklegung des 24. Lebensjahres, mindestens eine 3jährige Lehrzeit, Ablegung der Gesellenprüfung bezw. Ausübung des Handwerks 5 Jahre hindurch oder Tätigkeit als Werkmeister oder in ähnlicher Stellung verlangt.

Wir sehen, die Bestimmungen der Gewerbeordnung sind hier, der Bedeutung des Gegenstandes angemessen, recht weitgehende. Anders verhält es sich beim kaufmännischen Lehrvertrag. Wer kann nach unserem geltenden Handelsrecht einen Lehrvertrag mit einem Lehrling abschließen? Nach § 343 sind alle Geschäfte eines Kaufmanns, die zum Betrieb seines Handelsgewerbes gehören, Handelsgeschäfte. So auch der Abschluß eines Lehrvertrags; denn er wird von einem Kaufmann im Betrieb seines, gewöhnlich auf andere Geschäfte gerichteten Handelsgewerbes abgeschlossen und fällt so unter den Begriff der „Nebenhandelsgeschäfte". Wir können also sagen, zum Abschluß berechtigt ist jeder Kaufmann, gleichgültig ob Voll- oder Minderkaufmann — § 4 des HGB. enthält in den dort aufgezählten Ausnahmen nichts über Lehrverträge! — sofern er sich, bezw. der damit beauftragte Stellvertreter im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindet. Diese Bestimmung hat das HGB. allerdings und wohl mit vollem Recht mit der Gew.O. gemeinsam. Aber während die Fassung der §§ 106 bezw. 126 einen Zweifel nicht zuläßt, daß Lehrverträge von einem nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte befindlichen geschlossen, unter allen Umständen nichtig sind, herrscht über diese Frage im Handelsrecht Streit.

Für die Nichtigkeit erklären sich vor allem Horwitz[1]) (allerdings erst in der 2. Auflage!), Lehmann-Ring[2]) und Goldmann[3]), während die Mehrzahl der Kommentatoren und Schriftsteller den Vertrag zwar nicht für nichtig erklären, wohl aber darin nach § 70 Abs. 1 einen wichtigen Grund zur Auflösung des Lehrvertrages erblicken.

---

1) Horwitz S. 159.
2) Lehmann-Ring I S. 190.
3) Goldmann S. 395.

Gehen wir auf ihre Argumentationen näher ein! § 81 besagt: „Personen, die nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sind, dürfen Handlungslehrlinge weder halten, noch sich mit der Anleitung von Handlungslehrlingen befassen. Der Lehrherr darf solche Personen zur Anleitung von Handlungslehrlingen nicht verwenden. Die Entlassung von Handlungslehrlingen, welche diesem Verbot zuwider beschäftigt werden, kann von der Polizeibehörde erzwungen werden".

„Zufolge des Abs. 1", sagt Staub [1]), „sind derartige Lehrverträge nicht ungültig". Zu diesem Ergebnisse kommt er folgendermaßen: Im Sprachgebrauch des BGB., dem sich das neue HGB. angeschlossen hat, wird, wenn ein Akt derartig verboten werden soll, daß der gleichwohl vorgenommene Akt Unwirksamkeit im Gefolge hat, der Ausdruck „kann nicht" gebraucht; wenn aber nicht die Unwirksamkeit, sondern andere Nachteile daran geknüpft werden sollen, wird „darf nicht" gesagt. Dieselbe Meinung, welche Staub mit mehreren Beispielen aus dem HGB. belegt, vertreten Planck [2]), Hans Lehmann [3]), Bloch [4]), Haebler [5]), Ferno [6]) und Cadenbach [7]); letzterer führt auch noch den durchaus stichhaltigen Grund an, daß durch die Nichtigkeit eines solchen Vertrags ein volljähriger Kaufmann, der nicht im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sei, in unzulässiger Weise in der Geschäftsführung beschränkt werde.

Eine besondere Meinung vertritt Makower [8]). „Der Lehrvertrag sei wohl nicht nichtig, denn nur das tatsäch-

1) Staub I. S. 354.
2) Planck, Komm. z. B.G.B. I S. 27.
3) Hans Lehmann S. 13.
4) Bloch S. 9.
5) Haebler S. 9.
6) Ferno S. 17.
7) Cadenbach S. 15 f.
8) Makower, H.G.B. I S. 136.

liche Halten, nicht die rechtliche Vorbereitung hiezu sei verboten, und auch jenes nur mit dem milderen Ausdruck „darf nicht“. Er erklärt den Vertrag als anfechtbar wegen Irrtums — das Fehlen der bürgerlichen Ehrenrechte in der Person des Geschäftsherrn war ja dem Lehrling beim Abschluß des Vertrages nicht bekannt! — und eben dieses Fehlen sei ein fortdauernd sich erneuernder wichtiger Grund zur fristlosen Kündigung. Was soll man aber von Makowers Ansicht halten, wenn der Lehrling, bezw. sein gesetzlicher Vertreter den Mangel gekannt hat? Dann kann er nach Makower den Vertrag nicht anfechten und derselbe besteht weiter, was jedoch auch nach dem Gesetz zweifellos perhorresziert wird.

Die Anhänger der Nichtigkeit führen nicht zu unterschätzende Gründe für ihre Meinung ins Feld. Goldmann[1]) erklärt den unter dargetanen Umständen abgeschlossenen Lehrvertrag deshalb für nichtig, weil er gegen ein gesetzliches Verbot verstoße. In der Tat hat diese Anschauung vieles für sich. Allein sein Beweis für die Behauptung, daß die Terminologie des BGB. in Bezug auf die Worte „kann nicht“ und „darf nicht“ nicht konsequent durchgeführt sei, läßt eher das Gegenteil seiner Behauptung als richtig erscheinen. Er beruft sich nämlich auf BGB. § 458 in Beziehung auf 456. Ein Kauf nach § 456 („dürfe“ weder für sich persönlich, oder durch einen andern, noch als Vertreter eines andern kaufen“) ist ja an sich gar nicht nichtig! Er wird es erst, wenn die nach § 458 erforderte Zustimmung der bei dem Kauf als Schuldner, Eigentümer oder Gläubiger Beteiligten nicht erfolgt. Für den Käufer besteht der Kauf zu Recht, bis eine Erklärung der erwähnten Personen abgegeben ist. Bei Nichtigkeit wäre das Kaufgeschäft an sich völlig unwirksam.

1) Goldmann I S. 395.

Einen andern Grund führt Lehmann-Ring[1]) an: Er meint, wenn die Vertreter der entgegengesetzten Auffassung sich auf die Terminologie „darf" berufen, so sei dem Absatz 2, der Offizialeinschreiten der Polizeibehörde vorschreibt, zu entnehmen, daß das Gesetz Nichtigkeit im Auge hatte. Mit Recht führt dagegen Hans Lehmann[2]) an, daß diese Vorschrift mehr im öffentlichen Interesse — um der Polizeibehörde gewissermaßen ein Recht auf Beaufsichtigung des Lehrlingswesens einzuräumen! — erlassen und kein Grund für die Nichtigkeit des Vertrages darin zu erblicken sei.

Aus dem Vorgetragenen erhellt, daß die Ansicht von Staub und den Zitierten den Vorzug verdient. Daß die nachträgliche Entziehung der bürgerlichen Ehrenrechte dieselbe Wirkung hervorruft, wie das Fehlen derselben beim Abschluß des Vertrages, wird von keiner Seite bestritten.

Nur der volljährige Kaufmann kann einen Lehrvertrag abschließen: Deshalb, weil nur ein Volljähriger sich rechtsgültig durch Verträge verpflichten kann. Eine Verpflichtung ist aber in der Übernahme der Ausbildung und Anleitung zu erblicken. Dies erleidet jedoch eine Ausnahme durch BGB. § 112: „Ermächtigt" nämlich „der gesetzliche Vertreter mit Genehmigung des Vormundschaftsgerichts den Minderjährigen zum selbständigen Betrieb eines Erwerbsgeschäftes, so ist der Minderjährige für solche Rechtsgeschäfte unbeschränkt geschäftsfähig, welche der Geschäftsbetrieb mit sich bringt". Daß unter diese Rechtsgeschäfte auch der Abschluß von Lehrverträgen fällt, bedarf keiner Erwähnung.

Ebenso selbstverständlich ist es, daß für den Prinzipal seine generell oder speziell bevollmächtigten Stellvertreter einen Lehrvertrag abschließen können: Die Vorschriften des

---

1) Lehmann-Ring I S. 190.

2) Hans Lehmann S. 13.

HGB. werden durch die des BGB. (§ 164 ff.) über die Stellvertretung entsprechend ergänzt.

Bei der offenen Handelsgesellschaft steht nach § 120 HGB. die Berechtigung jedem Gesellschafter zu. Bei der Kommanditgesellschaft, wie auch bei der Kommanditgesellschaft auf Aktien den Komplementären (§ 161 Abs. 2, bezw. §. 320 Abs. 2), bei der Aktiengesellschaft dem Vorstand (§ 231).

B. Der Lehrling.

Die Gew.O. trifft für den Eintritt des Gewerbelehrlings, sowie für den Abschluß des gewerblichen Lehrvertrags keine besonderen Bestimmungen. Es gelten für den Gewerbelehrling die allgemeinen Vorschriften für minderjährige Arbeiter, welche in den §§ 107—114 enthalten sind.

Eine Definition des Begriffes „Handlungslehrling" findet sich in unserem HGB. nicht. Nach Staub [1]) ist Handlungslehrling derjenige, der in einem Handelsgewerbe zum Zweck seiner kaufmännischen Ausbildung und zur Leistung der erlernten Dienste durch Vertrag angestellt worden ist.

Goldmann [2]) definiert: „Handlungslehrling ist, wer in einem Handelsgewerbe zur Erlernung der bei dem Betriebe desselben vorkommenden kaufmännischen Arbeiten angestellt ist." Unter diesen beiden Definitionen möchte ich der von Staub, welche auch die Leistung der erlernten Dienste ausdrücklich hervorhebt, den Vorzug geben. Lehrling ist also derjenige, der in ein Handelsgeschäft eingetreten ist, um daselbst für seine Ausbildung zu arbeiten und in dieser Arbeit zu lernen. Dabei ist es gleichgültig, ob diese Arbeit gegen Entgelt geleistet wird oder nicht; ebenso gleichgültig ist es, ob der Lehrling für seine Ausbildung eine Vergütung — Lehrgeld — leistet oder nicht.

---

1) Staub I S. 345.

2) Goldmann I S. 380, I.

Folgende Merkmale müssen also beim Handlungslehrling zusammentreffen:

a) Er muß in einem kaufmännischen Gewerbebetrieb

b) behufs Ausbildung

c) und zwar behufs Ausbildung zum Kaufmann angestellt und

d) zu Dienstleistungen im Rahmen des Erlernten verpflichtet sein.

Nicht unter die Handlungslehrlinge fallen also z. B. die bei einem Anwalt angestellten Schreiber oder die bei einem Zahnarzt zur Erlernung der Zahntechnik arbeitenden Lehrlinge; ferner die nicht zur Ausbildung, sondern nur zur Dienstleistung von einem Kaufmann beschäftigten Schreiber z. B. Stenographen. Ad 3. alle diejenigen, welche nicht zu Kaufleuten ausgebildet werden, sondern nur Dienste niederer Art verrichten: Packer, Telephonisten, Laufburschen.

Ad 4 die Volontäre.

Bei dieser Gelegenheit möchte ich den Begriff des Volontärs, über den in Kaufmanns- wie in Juristenkreisen durchaus keine Übereinstimmung herrscht, kurz erörtern, um ihn von dem des „Lehrlings" schärfer abzugrenzen.

Verschiedene Juristen, so Staub[1]) und Bloch[2]) erachten die Dienstleistungen als eine essentiale für den Begriff des Kaufmannslehrlings. Staub gibt dem Lehrherrn „auf Leistung der Dienste einen obligatorischen Anspruch" und ich glaube bei den Untersuchungen über die juristische Natur des Lehrvertrags schon zur Genüge dargetan zu haben, welch wichtigen Faktor in der Struktur des Lehrvertrags die Dienstleistungen des Lehrlings bilden.

Volontäre sichern sich wohl vertragsmäßig ihre Aus-

1) Staub I S. 346 Anm. 6 b.

2) Bloch S. 32.

bildung im kaufmännischen Beruf. Dienste leisten sie hingegen wenig oder keine, da eine fest begrenzte, regelmäßige Arbeitszeit unter gewöhnlichen Umständen mit ihnen nicht vereinbart wird. De facto sind sie daher dem Prinzipal und seinem Geschäftspersonal oft mehr im Wege, als sie nützlich sind: Dem haben bereits viele Geschäftshäuser und Banken einen Riegel vorgeschoben, indem sie prinzipiell sog. Volontäre unter keinen Umständen anstellen. Bei einer solchen Gestaltung des Volontärverhältnisses liegt m. E. ein kaufmännisches Lehrverhältnis nicht vor, sondern ein Vertrag eigener Art. Wird jedoch ein schriftlicher Vertrag geschlossen, in welchem sich der Volontär einerseits zur Leistung bestimmter Dienste und damit zum dienstlichen Gehorsam gegen den Prinzipal verpflichtet, in dem ihm andererseits aber, z. B. für die Einhaltung der Bureauzeit, bestimmte Freiheiten zugesichert sind, so ist dies dann allerdings nichts anderes als ein modifizierter Lehrvertrag, in dem dispositive Bestimmungen zugunsten des Lehrlings angeführt sind. Wo dies nicht der Fall ist, liegt kein Lehrvertrag vor, die Rechtsbeziehungen zwischen Prinzipal und Volontär sind nach den Grundsätzen des bürgerlichen Rechts zu beurteilen.

Ein volljähriger Lehrling kann rechtsgültig mit einem Lehrherrn kontrahieren. Ein Lehrling von 21 Jahren wird aber in praxi höchst selten vorkommen, weshalb hier die Grundsätze des bürgerlichen Rechts über beschränkte Geschäftsfähigkeit eingehende Würdigung verlangen.

Schließt ein beschränkt geschäftsfähiger Lehrling einen Lehrvertrag ab, so wird derselbe wirksam durch die Einwilligung bezw. nachträgliche Genehmigung des gesetzlichen Vertreters (BGB. §§ 107 f.). Innerhalb 2 Wochen muß die Genehmigung des gesetzlichen Vertreters erfolgen, wird sie nicht erklärt, so gilt sie als verweigert (§ 108, Abs. 2). Bis zur Genehmigung ist der Lehrherr zum Widerruf berechtigt.

Hat der Lehrherr die Minderjährigkeit gekannt, so kann er nur widerrufen, wenn der minderjährige Lehrling der Wahrheit zuwider die Einwilligung des Vertreters behauptet hat; er kann auch in diesem Fall nicht widerrufen, wenn ihm das Fehlen der Einwilligung beim Abschluß des Vertrages bekannt war. In der Regel wird jedoch der Lehrling den Vertrag nicht selbst abschließen. Ein gesetzlicher Vertreter wird für ihn handelnd auftreten, dabei können in Betracht kommen:

1. der Vater,
2. (sofern dieser die elterliche Gewalt zusteht) die Mutter,
3. der Vormund,
4. ein Pfleger.

Zu 1 und 2 ist etwas besonderes nicht zu bemerken. Der Vater bezw. die Mutter können den Lehrvertrag ganz selbständig für das Kind abschließen. Ob sie das Recht haben, auch gegen den Willen des Kindes einen Lehrvertrag abzuschließen, dürfte wohl — der elterlichen Erziehungsgewalt entsprechend — zu bejahen sein.

Hingegen sind Vormund und Pfleger an die Zustimmung des Vormundschaftsgerichts gebunden, wenn sie einen Lehrvertrag auf länger als ein Jahr hinaus — und dies wird die Regel bilden — abschließen wollen (BGB. § 1822 Ziff. 6) Auch wenn der Mündel den Vertrag selbst abschließt und dabei die Genehmigung bezw. Einwilligung des Vormunds oder Pflegers erwirkt, ist eine solche Zustimmung erforderlich. Dies hat seinen Grund in der Pflicht des Staates, die Interessen der Minderjährigen nach Möglichkeit zu wahren und das Vormundschaftswesen zu beaufsichtigen. Vor der Entscheidung des Vormundschaftsgerichts soll der Mündel gehört werden (BGB. 1827, 1). Es ist dies jedoch lediglich Ordnungsvorschrift und für die Gültigkeit des Vertrags ohne Bedeutung.

Der gesetzliche Vertreter kann den Vertrag im eigenen Namen oder im Namen des Mündels abschließen. Dabei ist zu unterscheiden: Schließen Vater bezw. Mutter als gesetzliche Vertreter für den Mündel ab, so wird zu gunsten des Lehrherrn präsumiert, daß dieselben, falls sie nicht ausdrücklich das Gegenteil erklärten, im eigenen Namen gehandelt haben; beim Vormund und Pfleger wird im Zweifel das Gegenteil angenommen. Ein Grund hierfür läßt sich lediglich in der einheitlichen Rechtssprechung des ROHG. [1]) finden. In der Tat entspricht diese Anschauung auch am meisten „der Billigkeit und der Verkehrssitte".

§ 4.

Pflichten der Kontrahenten aus dem Lehrvertrag.

Im folgenden Abschnitt hat das HGB. bahnbrechende Neuerungen geschaffen: Die soziale Lage der Handlungsgehilfen und daran anschließend der Handlungslehrlinge wurde in einer der Zeitströmung Rechnung tragenden Weise gehoben. Wir haben zuerst die Pflichten des Lehrherrn und sodann die des Lehrlings zu untersuchen. Dabei gelten für den Handlungslehrling nicht selten die gleichen Grundsätze, wie für den Gewerbelehrling, ja zuweilen nehmen HGB. und Gew.O. wechselseitig aufeinander Bezug Am zweckdienlichsten dürfte es daher sein, in jedem gegebenen Falle die Gew.O. heranzuziehen, soweit notwendig auch auf die Grundsätze des BGB. Bezug zu nehmen.

A. Die Pflichten des Lehrherrn.

Dieselben sind folgende:

1. Praktische Ausbildung,
2. Theoretische Ausbildung und Fortbildung,

---

1) Entsch. d. R.O.H.G. XIII S. 106 ff., XVII S. 396 ff.

3. Fürsorge für Gesundheit, Sittlichkeit und religiöse Bedürfnisse,

4. Eventuelle Gehaltszahlungen,

5. Versicherungspflicht,

6. Zeugniserteilung.

1. Praktische Ausbildung.

Der Lehrherr ist verpflichtet dafür zu sorgen, daß der Lehrling in allen im Geschäftsbetriebe vorkommenden kaufmännischen Arbeiten unterwiesen wird; er hat die Ausbildung des Lehrlings entweder selbst oder durch einen geeigneten, ausdrücklich dazu bestimmten Vertreter zu leiten. Die Unterweisung hat in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Reihenfolge und Ausdehnung zu geschehen (§ 76, Abs. 2).

Der Lehrherr darf dem Lehrling die zu seiner Ausbildung erforderliche Zeit und Gelegenheit durch Verwendung zu anderen Dienstleistungen nicht entziehen (§ 76, 3 Satz 1).

Der Lehrherr hat den Lehrling also in allen bei dem Geschäftsbetrieb vorkommenden Arbeiten zu unterweisen. Eine Ausbildung in einzelnen Sparten (Buchhaltung, Korrespondenz ꝛc.) genügt nicht. Andererseits kann der Lehrling selbstverständlich nur Unterweisung in dem durch die jeweilige Branche gebotenen Betrieb verlangen: So ein in der Warenbranche tätiger Lehrling nicht Anleitung in banktechnischen Fragen. Dagegen ist der Lehrherr wiederum verpflichtet, auch in nichtkaufmännischen insbesondere technischen Arbeiten zu unterweisen und zwar in der durch den Zweck der Ausbildung gebotenen Ausdehnung. Tritt z. B. ein Lehrling in ein Hopfengeschäft ein, und erhält dort seine kaufmännische Ausbildung, so kann er daneben auch verlangen, in die zur Hopfenbranche gehörigen technischen Fähigkeiten (Hopfeneinkauf, Präparation, Verpackung) ein-

geweiht zu werden. Denn mit seinem Eintritt in das Hopfengeschäft erlangt er Anspruch auf entsprechende Ausbildung.

Die Unterweisung muß ferner in einer zweckdienlichen Reihenfolge geschehen, d. h. der Lehrling soll mit einfachen Arbeiten beginnen (z. B. mit Kopierarbeiten, Musterverpackung) und so zu entsprechend schwierigeren Arbeiten gelangen.

Erfolgen soll die Unterweisung entweder durch den Kaufmann selbst oder durch einen geeigneten Vertreter, hierdurch wird, wie Fuld[1]) hervorhebt, „die Kontinuität in der Unterweisung und Ausbildung des Lehrlings gesichert". Wie der Lehrherr selbst muß auch der Vertreter im Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte sein: Die Polizeibehörde kann die Entlassung von Handlungslehrlingen, welche diesem Verbote zuwider beschäftigt werden, erzwingen (HGB. § 81 Abs. 1 u. 2).

Der Vertreter kann Handlungsgehilfe oder auch nur ein vorgeschrittener Lehrling sein. Wie Düringer-Hachenburg[2]) hervorhebt, wird letzterer jedoch nur, so lange es sich um die Anleitung eines Anfängers handelt, geeignet erscheinen und ganz vorübergehend Verwendung finden können.

Durch Bestellung eines Vertreters bedient sich der Lehrherr einer Person, zur Erfüllung einer Verbindlichkeit: „Der Lehrlingsausbildung". Er hat das Verschulden des Vertreters daher im selben Umfang zu verantworten, wie sein eigenes Verschulden (BGB. § 278).

Die Anwendung des § 831 BGB., welchen Fuld[3])

1) Fuld S. 112.
2) Düringer-Hachenburg I S. 246.
3) Fuld S. 112 f.

heranzieht, halte ich für verfehlt. Wird denn bei fortdauernder Unterweisung eines Lehrlings jemand zu einer „Verrichtung" bestellt? Ein Ersatzanspruch des Lehrlings gegen den Prinzipal würde hier in der Tat auf erhebliche Schwierigkeiten stoßen, denn der Lehrherr könnte sich jederzeit mit dem billigen Einwand verteidigen, daß ihn keine culpa in eligendo treffe, daß er jederzeit wie ein ordentlicher Kaufmann gehandelt habe. Auch Fulds Anschauung, daß der Lehrling den Vertreter dann persönlich im Rechtswege für den betreffenden Schaden verantwortlich machen könne, eine Ansicht, die auch Horwitz[1]) geltend macht, erscheint mir nicht einwandsfrei: Der Lehrling kann von dem Vertreter nichts verlangen, da er zu diesem in keinem Vertragsverhältnis steht. Nur seinem Prinzipal gegenüber ist der Vertreter auf Grund des zwischen ihnen geschlossenen Vertrages verpflichtet. Der Lehrling muß sich daher an den Lehrherrn (auf Grund des § 278 BGB.) halten, der wiederum gegen seinen Angestellten Regreß nehmen darf. Diese Ansicht, auch vom Reichsgericht ausgesprochen, wird ferner in Staubs[2]) Kommentar vertreten.

Was endlich die Verwendung zu anderen Dienstleistungen anbelangt, so ist diese soweit statthaft, als solche Dienste vereinbart oder üblich sind, denn „auch der rohe äußere Dienst muß erlernt werden[3]). Die Verwendung des Lehrlings eine Zeitlang als Markthelfer und Laufbursche gibt keinen Grund zur Kündigung, dagegen ist ein Lehrling mit höherer Schulbildung in einem Bankgeschäft zu niederen Dienstleistungen nicht verpflichtet". Wir werden darauf bei den Pflichten des Lehrlings, insbesondere bei der Dienstpflicht noch näher einzugehen haben.

1) Horwitz S. 162.

2) Gruchot 49, S. 639 zitiert bei Staub S. 297 Anm. 13.

3) Staub S. 346 Anm. 7.

Alle diese Pflichten, die praktisch kaufmännische Ausbildung betreffend, d. h. die Vorschriften des § 76, 2 u. 3 Satz 1 werden durch Strafbestimmungen geschützt: § 82 Abs. 1 bedroht eine Verletzung derselben mit einer Geldstrafe bis zu 150 Mk. „Die hierin zu erblickende Erweiterung", sagt Fuld[1]), „des strafrechtlichen Gebietes und des kriminellen Unrechts ist für das Handelsrecht ein höchst bedeutsamer Vorgang; zum erstenmal (?) wird in demselben die Strafe als Mittel zu der Erfüllung einer Verpflichtung angewendet, über deren rein zivilrechtlichen Charakter ein Zweifel bisher nicht bestand".

2. Die theoretische Ausbildung und Fortbildung.

„In betreff der Verpflichtungen des Lehrherrn, dem Lehrling die zum Besuch einer Fortbildungsschule erforderliche Zeit zu gewähren, bewendet es bei den Vorschriften des § 120 der Gew.O." (§ 76, 4).

Dieser Paragraph legt dem Lehrherrn Verpflichtungen gegen sämtliche Angestellte auf, welche das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Darunter werden praktisch wohl die meisten Lehrlinge fallen.

Danach ist der Lehrherr verpflichtet, seinen Lehrlingen, welche eine von der Gemeindebehörde oder vom Staate als Fortbildungsschule oder Fachschule anerkannte Unterrichtsanstalt besuchen, die von der zuständigen Stelle festgesetzte Zeit zu gewähren und den regelmäßigen Schulbesuch zu überwachen (Gew.O. § 120 u. 139 I).

Die Durchführung dieser Bestimmung wird mit Geldstrafe bis zu 20 Mk. und im Unvermögensfalle mit Haft bis zu drei Tagen für jeden Fall der Verletzung des Gesetzes erzwungen (Gew.O. § 150 Ziff. 4).

1) Fuld S. 111.

3. Fürsorge für Gesundheit, Sittlichkeit und religiöse Bedürfnisse.

Der Lehrherr soll nicht nur einen tüchtigen Kaufmann, sondern auch einen tüchtigen, an Leib und Seele gesunden Menschen aus seinem Lehrling machen. Dies legt ihm die mannigfaltigsten Pflichten auf, welche durch die Gesetzgebung der neuesten Zeit eine durchgreifende Regelung erfahren haben. Nicht allein das neue HGB. hat die Handlungsgehilfen und -Lehrlinge im Kampf um ihre wirtschaftliche Stellung gegenüber dem Arbeitgeber entschieden unterstützt, auch das soziale Gepräge der Gew.O. wurde durch die Novelle vom 30. Juli 1900 noch gehoben. Eine Menge neuer Gesetze, nach § 154, 1 der Gew.O. zum Teil auch für Handelsgeschäfte in Geltung, wurden eingefügt. Hier ist vor allem der sechste Abschnitt des siebenten Titels hervorzuheben, welcher die Verhältnisse der Gehilfen, Lehrlinge und Arbeiter in offenen Verkaufsstellen behandelt. Die neuen Bestimmungen sind denen des bürgerlichen Rechts zum Teil, so denen des § 618, wörtlich nachgebildet.

Der erste Paragraph des Lehrlingswesens, § 76, nimmt auf den Handlungsgehilfen Bezug und wendet einen Teil der für diesen geltenden Bestimmungen auch auf den Lehrling an, so auch den § 62, in welchem von den hygienischen und moralischen Verpflichtungen seines Lehrherrn die Rede ist.

Zu schützen hat der Lehrherr Gesundheit, gute Sitte und Anstand. Zu diesem Zweck ist er verpflichtet, die Geschäftsräume, die für den Geschäftsbetrieb bestimmten Vorrichtungen und Gerätschaften seiner Fürsorge zu unterstellen, auch den Geschäftsbetrieb selbst und die Arbeitszeit hat er demgemäß zu regeln.

Besonderes bestimmt Abs. 2: „Ist der Handlungslehrling in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen, so hat der Prinzipal in Ansehung des Wohn- und Schlafraums, der Ver-

pflegung, sowie der Arbeits- und Erholungszeit diejenigen Einrichtungen und Anordnungen zu treffen, welche mit Rücksicht auf die Gesundheit, die Sittlichkeit und die Religion des Handlungsgehilfen erforderlich sind."

Unter „Geschäftsräumen" versteht Staub [1]) wohl mit Recht alle Räumlichkeiten, welche den Zwecken des Geschäfts nach irgend einer Richtung dienen. Daß Staub dazu auch den vor dem Hause befindlichen Platz, sowie die Trottoirs rechnet, möchte ich doch etwas bedenklich finden. Hier können wohl Mängel im allgemeinen Interesse herrschen, allein solange die Bau- bezw. Straßenpolizei dem Lehrherrn Auflagen nicht macht, müssen die bestehenden Zustände, die dem Prinzipal offenbar selbst genügen, auch für das Personal des Geschäftshauses gut genug sein. Welch' reiches Feld aber der Gesetzgebung gerade in diesem Punkt zu einer noch weit eingehenderen Regelung geblieben ist, beweisen die in der Praxis herrschenden, in der Tat manchmal unerträglichen Zustände, wenn man die schlechten Lichtverhältnisse, die mangelhaften Ventilationseinrichtungen in vielen Geschäftshäusern betrachtet!

„Unter Vorrichtungen und Gerätschaften ist alles zu verstehn, was der Prinzipal den Gehilfen für ihre Tätigkeit zu liefern hat." [2])

Besonderes gilt für die in offenen Verkaufsstellen beschäftigten Lehrlinge. Eine befriedigende Definition der „offenen Verkaufsstelle" gibt Cuno [3]): „Eine offene Verkaufsstelle ist eine solche, in welcher die zur Abgabe an etwa erscheinende Käufer vorhandenen Warenvorräte im Kleinverkehr in der Regel ohne vorherige Bestellung durch die darin angestellten, ohne weiteres zu den gewöhnlichen Ver-

1) Staub S. 295 Anm. 1 a.

2) Cf. Staub I S. 295.

3) Cuno S. 29 Anm. 1; zit. bei Lehmann S. 27 Anm. 4.

käufen legitimierten Personen abgegeben werden. Das charakteristische Merkmal ist freie, körperliche, ungehinderte Zugänglichkeit."

Hier ist von Bedeutung eine Verordnung[1]) des Bundesrats vom 29. November 1900, welche bestimmte:

„In den offenen Verkaufsstellen und zugehörigen Kontoren muß für die Lehrlinge, wie für die Gehilfen ausreichende und geeignete Sitzgelegenheit vorhanden sein. Für die mit der Bedienung der Kundschaft beschäftigten Personen muß diese Sitzgelegenheit so eingerichtet sein, daß sie auch während kürzerer Arbeitsunterbrechungen benützt werden kann. Ihre Benutzung ist während der Zeit, in der die Beschäftigung nicht daran hindert, zu gestatten."

Was endlich die Arbeitszeit anbelangt, so müssen wir hier unterscheiden:

1. Die ganz allgemein im Handelsgewerbe geltenden Bestimmungen (Gew.O. § 105 b, 2, 105 c).

2. Die besonderen für die offenen Verkaufsstellen erlassenen Vorschriften (Gew.O. § 139 c, d u. e).

1. und 2. sind unter ausdrücklicher Bezugnahme auf das Handelsgewerbe in der Gew.O. geregelt; es wird am zweckdienlichsten sein, die in Betracht kommenden gesetzlichen Bestimmungen übersichtlich zusammenzufassen.

Im Handelsgewerbe dürfen Lehrlinge am 1. Weihnachts-, Oster- und Pfingsttage überhaupt nicht, im übrigen an Sonn- und Festtagen nicht länger als fünf Stunden beschäftigt werden. Durch statutarische Bestimmung einer Gemeinde oder eines weiteren Kommunalverbandes kann diese Beschäftigung für alle oder einzelne Zweige des Handelsgewerbes auf kürzere Zeit eingeschränkt oder ganz untersagt werden.

Für die Sonntage in den letzten vier Wochen vor

1) Vgl. dazu: Veröffentl. d. d. Handlungsgehilfenverb. X S. 10.

Weihnachten, sowie für andere Sonn- und Festtage, an denen örtliche Verhältnisse einen erweiterten Geschäftsverkehr erforderlich machen, kann die Polizeibehörde eine Vermehrung der Stunden, während welcher die Beschäftigung stattfinden darf, bis auf zehn Stunden zulassen.

Soweit kaufmännische Lehrlinge in Betracht kommen, finden diese Bestimmungen jedoch keine Anwendung auf Arbeiten, welche in Notfällen oder im öffentlichen Interesse vorgenommen werden müssen, sowie für gewöhnliche Sonntage auf Arbeiten zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur.

In offenen Verkaufsstellen und den dazu gehörigen Kontor- und Lagerräumen ist den Lehrlingen nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zehn Stunden zu gewähren. In Gemeinden, welche nach der jeweiligen letzten Volkszählung mehr als 20000 Einwohner haben, muß die Ruhezeit in offenen Verkaufsstellen, in denen zwei oder mehrere Gehilfen und Lehrlinge beschäftigt werden, für diese mindestens elf Stunden betragen. Für kleinere Ortschaften kann diese Ruhezeit durch Ortsstatut vorgeschrieben werden.

Innerhalb der Arbeitszeit muß den Lehrlingen eine angemessene Mittagspause gewährt werden. Nehmen sie die Hauptmahlzeit außerhalb des die Verkaufsstelle enthaltenden Gebäudes ein, so muß diese Pause mindestens $1^1/_2$ Stunden betragen.

Die vorstehenden Bestimmungen finden keine Anwendung:

1. Auf Arbeiten, die zur Verhütung des Verderbs von Waren unverzüglich vorgenommen werden müssen.

2. Für die Aufnahme der gesetzlich vorgeschriebenen Inventur, sowie bei Neueinrichtungen und Umzügen.

3. An jährlich höchstens 30 von der Ortspolizeibehörde

allgemein oder für einzelne Geschäftszweige zu bestimmenden Tagen.

Während des gesetzlichen Ladenschlusses, der unter Zulassung von Ausnahmefällen und Ausnahmetagen für die Zeit von 9 Uhr abends bis 6 Uhr morgens festgesetzt ist, dürfen Lehrlinge, soweit nicht die Beschäftigung der Mindestruhezeit wegen überhaupt untersagt ist, nur zu Kontor-, Aufräumungs-, Zurichtungsarbeiten und dergl. mehr verwendet werden. Die Bedienung von Kunden ist nur noch gestattet, soweit diese beim Ladenschluß im Laden bereits anwesend waren".

§ 82, 1 des HGB. stellt die Pflichtverletzung des Prinzipals in bezug auf die Gesundheit seiner Lehrlinge unter Strafe.

Daneben hat der Gesetzgeber auch die zivilrechtliche Seite beachtet und macht den Lehrherrn, welcher in dieser Beziehung seine Pflichten vernachlässigt, durch die Bezugnahme auf die §§ 842—46 d. s. die über nichtvertragliche unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften haftbar.

Verletzt der Lehrherr seine Pflichten, so kann der Lehrling entweder Erfüllung verlangen, d. h. Abschaffung des gesundheitswidrigen Zustandes, oder Aufhebung des Verhältnisses; denn nach § 7171 Nr. 3 liegt hier ein wichtiger Kündigungsgrund vor.

Daneben kann er außerdem Schadenersatz beanspruchen.

a) Nach § 842 für Nachteile, welche die unerlaubte Handlung für den Erwerb oder das Fortkommen des Lehrlings verursachte.

b) Nach § 843 bezw. 45 für Verletzung des Körpers oder der Gesundheit; die Entschädigung besteht hier in einer Geldrente.

c) Hat der Lehrherr den Tod des Lehrlings verschuldet, so finden die Bestimmungen der §§ 844 und 845 Anwendung.

Soviel über den Schutz materieller Werte, den der Lehrherr seinem Lehrling angedeihen lassen muß. Was gute Sitte und Religion anbelangt, so hat hier das Gesetz alles so klar und deutlich ausgesprochen, daß wir uns kurz fassen dürfen. Das HGB. begnügt sich hier nicht auf den Handlungsgehilfen zu verweisen, sondern im ersten Paragraphen, der über das Lehrlingswesen handelt, wird nachdrücklich betont: „Der Lehrherr hat den Lehrling zu Arbeitsamkeit und guten Sitten anzuhalten" (§ 76 Abs. 3, Satz 2).

Auch daß er die zum Besuch des Gottesdienstes erforderliche Zeit und Gelegenheit zu gewähren hat, ist hier besonders eingeschärft. (§ 76, 3 Satz 2).

Hier ist also die Rede von der erzieherischen Tätigkeit des Lehrherrn. Auch die ethische Seite will der Gesetzgeber beachtet wissen und mit Recht: Der Lehrling tritt in das Geschäft in jungen Jahren ein. Es wäre verfehlt, den im Entwicklungsalter befindlichen Menschen nun sich selbst zu überlassen, und damit zufrieden sein zu wollen, wenn derselbe in geschäftlicher Beziehung seine Pflicht tut. Eine scharfe Handhabung der Strafbestimmungen in § 82, Abs. 1 ist daher am Platze.

Dabei ist jedoch zu beachten, daß der Lehrherr seine Erziehungsmethode nicht durch körperliche Züchtigung ergänzen darf. Der für gewerbliche Lehrlinge geltende § 127 a der Gew.O., welcher laut ausdrücklicher Bestimmung für Handlungslehrlinge nicht gilt (§ 154, 1 Gew.O.!) gestattet dem Lehrherrn zwar eine angemessene Züchtigung: da jedoch das HGB. in diesem Punkte schweigt, ist der Schluß wohl berechtigt, daß dem kaufmännischen Lehrherrn ein solches Recht nicht zusteht. Hingegen kann er an die elterliche Autorität appellieren, wenn er selbst mit den ihm zu Gebote stehenden Mitteln nichts ausrichtet, ja die Eltern sind sogar

verpflichtet, dem Lehrherrn „bei der Durchführung seiner vertraglich begründeten Ansprüche behilflich zu sein“ [1]).

Über den Besuch des Gottesdienstes möchte ich hier noch einiges anführen. Unter „Gelegenheit gewähren“ verstehen wir mit Makower [2]) am besten ein „nicht Hindern“, so daß wir aus dieser Stelle folgern dürfen, daß eine Pflicht des Lehrherrn, den Lehrling zum Besuch des Gottesdienstes anzuhalten, nicht besteht. Ob der Lehrherr verpflichtet ist, unter allen Umständen jedwedem religiösen Bedürfnis seiner Lehrlinge Rechnung zu tragen, ist sehr bestritten.

Staub [3]) läßt die objektiven Satzungen der Religion entscheiden, nicht die subjektiven Anschauungen des Lehrlings, dem der Gesetzgeber in dieser Hinsicht noch keine selbständige Meinung zugetraut haben wird. Dem stimmen Lehmann [4]) und andere bei. Auch sollen nur allgemein anerkannte Festtage den Lehrherrn verpflichten.

Demgegenüber behauptet Goldmann [5]), mit ihm unter anderen Düringer-Hachenburg [6]), daß unter Festtagen alle diejenigen zu verstehen seien, welche nach der Religion des Handlungslehrlings als solche gelten. Auch das persönliche Empfinden des Einzelnen stellen sie in den Vordergrund. Goldmann findet sich mit der Verkehrssitte ab, was allerdings ein bedenklicher Ausweg sein dürfte, da gerade in diesem Punkte, wo die verschiedensten Anschauungen laut werden, von einer Verkehrssitte im Sinn des Gesetzes nicht gesprochen werden kann.

---

1) E. d. R.O.H.G. XIV S. 19. Vgl. auch E. in Seuff. Archiv XXX Nr. 75.

2) Makower S. 132.

3) Staub I S. 349.

4) Hans Lehmann S. 35.

5) Goldmann I S. 382.

6) Düringer-Hachenburg I 246.

Der Fall wird wohl selten praktisch. Tritt z. B. ein jüdischer Handlungslehrling in ein Geschäft ein und ist er gewohnt den Sabbat streng zu halten, so wird er dies vertraglich vereinbaren.

Eine Weigerung des Lehrherrn würde dann eine Verletzung der zwingenden gesetzlichen Vorschriften und so einen wichtigen Kündigungsgrund bilden. Andererseits kann ein Lehrling mosaischer Konfession, der gewohnt ist jeden Samstag zu arbeiten, nicht plötzlich unter dem Vorwand, den Gottesdienst zu besuchen an einem arbeitsreichen Tage dem Geschäfte fernbleiben. Hier kann nicht die Verkehrssitte entscheiden, wohl aber eine sinngemäße Interpretation des Gesetzes, welches eben religiöse Gefühle beachtet wissen will.

4. Etwaige Gehaltszahlungen.

Die Regel wird sein, daß der Lehrling einen Gehalt nicht bezieht: Denn in erster Linie soll er lernen, nicht des Verdienstes halber arbeiten. Trotzdem kommt es nicht selten vor, daß einzelne Lehrherrn schon um den Fleiß und das Geschäftsinteresse der jungen Leute anzuspornen, eine kleine Vergütung in Form von Taschengeld gewähren und diese in bestimmten Intervallen mäßig steigern: ich habe oben bei den Untersuchungen über die rechtliche Natur des Lehrvertrags bereits darauf hingewiesen. Diese Vergütungen werden vertraglich vereinbart sein. Schweigt der Lehrvertrag, so entscheidet nach Staub[1]) Verabredung oder Ortsgebrauch, event. Angemessenheit. Den Ortsgebrauch hier entscheiden zu lassen, möchte ich bedenklich finden. Denn wenn wir uns bei einem so wichtigen Rechtsgeschäfte wie dem Lehrvertrag auf derartig unsichere Begriffe einlassen, dann bedürfte es eines schriftlichen Vertrages bald überhaupt nicht mehr.

1) Staub I S. 347 Anm. 10.

Dann wäre die Schriftlichkeit nur für die ausdrücklich vom Gesetzgeber bestimmte Geltendmachung von Ansprüchen wegen unbefugten Austritts aus der Lehre erforderlich und im übrigen wäre die Schriftlichkeit, die doch vom Gesetzgeber de facto gewünscht wird, ganz überflüssig: M. E. kann mangels entgegenstehender positiver Bestimmungen, ein Gehaltsanspruch nicht erhoben werden, wenn der Vertrag schweigt.

Im übrigen läßt sich die Bezugnahme auf den Ortsgebrauch aus dem Gesetze selbst widerlegen. Nach § 59 kann der Handlungsgehilfe mangels besonderer Vereinbarung die dem Ortsgebrauch entsprechende Vergütung beanspruchen. Diesen Paragraphen will das Gesetz auf Handlungslehrlinge nicht angewendet wissen, denn es hat in § 76 auch nicht darauf Bezug genommen. Warum also eigenmächtig auf den Handlungslehrling anwenden, was der Gesetzgeber nur für den Gehilfen gelten lassen will?

Ganz verfehlt wäre es, die Bestimmungen des BGB. über den Dienstvertrag heranzuziehen, was Hans Lehmann[1]) erwägt. Nach § 612 BGB. gilt eine Vergütung als stillschweigend vereinbart, wenn die Dienstleistung den Umständen nach nur gegen eine Vergütung zu erwarten ist. Daß die ganze rechtliche Natur des Lehrvertrags einer solchen Auffassung vollständig widerspricht, habe ich bereits oben gezeigt.

Ist eine Gehaltszahlung vertraglich vereinbart, so gelten die vom Gesetz ausdrücklich genannten Bestimmungen über Handlungsgehilfen. So bildet einmal die Nichtzahlung der vereinbarten Vergütung einen wichtigen Kündigungsgrund. (§ 77, 3 / § 71, 2).

Wird ferner der Lehrling durch unverschuldetes Un-

1) Hans Lehmann S. 40.

glück an der Leistung der Dienste verhindert, so behält er seinen Anspruch auf Gehalt und Unterhalt, jedoch nicht über die Dauer von 6 Wochen hinaus. Dieser Anspruch fällt jedoch weg, sobald das Dienstverhältnis, sei es mit dem Augenblick oder im Laufe der Verhinderung sein Ende erreicht. Ein Lehrling, der z. B. am 20. November erkrankt, kann, wenn sein Lehrvertrag am 1. Dezember abläuft nicht bis zum 1. Januar, sondern nur bis zum 1. Dezember Gehalt oder Unterhalt beanspruchen.

Diese Bestimmung stellt kein zwingendes Recht dar, sie kann durch Parteiwillen ausgeschlossen werden. Es ist dies eine große Härte, um nicht zu sagen Ungerechtigkeit: Allein die Fassung des Gesetzes und die Entstehungsgeschichte desselben — ein dagegen gestellter Antrag wurde seinerzeit niedergestimmt — geben einer anderen Anschauung, die trotzdem von einem großen Teil der Judikatur vertreten wird, nicht Raum. Die meisten Schriftsteller[1]) haben sich für die Möglichkeit einer Ausschließung durch Parteiwillen erklärt. Dagegen haben namentlich eine große Anzahl der Kaufmannsgerichte: Bremen, Hannover, Dortmund, Stettin, Köln entschieden. Das letzte Wort ist in der Sache sicher noch nicht gesprochen. „Der Gesetzgeber" sagt Staub[2]) „wird eingreifen müssen, um die Sache nicht zu verewigen".

Der Handlungslehrling ist nicht verpflichtet, sich den Betrag anrechnen zu lassen, der ihm für die Zeit der Behinderung aus einer Kranken- oder Unfallversicherung zukommt. Hier ist eine Vereinbarung, welche dieser Vorschrift zuwiderläuft, nichtig, im Gegensatz zum ersten Abschnitt desselben Paragraphen. (Vergl. § 76, 1 / § 63).

Ergänzungsweise kommt hier noch § 616 BGB. in

1) Staub S. 301 Anm. 7. — Cosack, Handelrecht S. 92. — Horwitz S. 74.

2) Staub S. 351.

Betracht. Wenn nicht unverschuldetes Unglück, sondern ein anderer unverschuldeter Grund den Lehrling an der Dienstleistung für nicht erhebliche Zeit verhindern, so soll er seines Anspruchs auf Vergütung trotzdem nicht verlustig gehen. Darunter fallen beispielsweise Militär, Zeugenladung 2c. Was endlich den Begriff des unverschuldeten Unglücks anbelangt, so ist hier die Grenze recht flüssig und dem richterlichen Ermessen ein weiter Spielraum gelassen. „Krankheit z. B." sagt Staub, „ist unverschuldet, wenn sie trotz normaler Lebensweise eingetreten ist, wobei man nicht allzu puritanisch verfahren und nicht jedes Vergnügen und nicht jeden Sport als Abweichung normaler Lebensweise betrachten darf" [1]).

5. Versicherungspflicht.

Die Wohltaten der Reichsversicherungsgesetzgebung sollen nicht nur dem arbeitendem Volke, sondern allen denen zugute kommen, die sich in einem wirtschaftlichen Abhängigkeitsverhältnis befinden, somit auch den Handlungslehrlingen. Die drei großen Reichsversicherungsgesetze sind hier auf ihre Anwendbarkeit der Reihe nach zu prüfen.

a) Die Krankenversicherung.

Versicherungspflichtig sind nur diejenigen Lehrlinge, welche gegen Gehalt oder Lohn beschäftigt sind (§ 1, 1 Ziff. 1 der Gesetzes). Somit kommen sog. Volontäre von vornherein in Wegfall, während die meisten wirklichen Kaufmannslehrlinge von der Versicherungspflicht betroffen werden. Denn 1. ist eine geringe Vergütung — und auch die wird im Sinne des Gesetzes als Gehalt angesehen — die Regel, 2. erhalten alle diejenigen Lehrlinge, welche in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind, eine Naturalvergütung, die einem gewissen Entgelt gleichkommt.

1) Staub S. 299 Anm. 2.

Die Bestimmung in § 2 b des Gesetzes, daß der Arbeitslohn $6\,^2/_3$ Mk. für den Tag bezw. 2000 Mk. für das Jahr nicht übersteigen dürfe, wird beim Handlungslehrling wohl nie praktisch. Der Krankenversicherung wird genügt, wenn entweder der Lehrling Mitglied einer eingeschriebenen Hilfskasse ist, oder wenn der Lehrherr dem Lehrling für die während der Dauer des Lehrverhältnisses eintretenden Krankheitsfälle den Anspruch auf freie ärztliche Behandlung und Verpflegung in einem Krankenhause auf die Dauer von 26 Wochen sichert (KVG. §§ 75, 3 b).

Treffen diese beiden Fälle nicht zu, so ist der Lehrling vom Tage des Eintritts in die Beschäftigung an Mitglied der etwa vorhandenen Betriebskrankenkasse, bezw. der einschlägigen Ortskrankenkasse bezw. der Gemeindekrankenkasse.

Die Versicherungsbeiträge werden zu ein Drittel vom Lehrherrn, zu zwei Drittel vom Lehrling aufgebracht. Erhält der Lehrling eine Vergütung, so kann der Lehrherr den auf den Lehrling entfallenden Betrag bei der Auszahlung abziehen und die Versicherungspflicht persönlich übernehmen.

Streitigkeiten über die Versicherungspflicht des Lehrlings und über Verfügungen des Lehrherrn in dieser Beziehung gehören nach § 53 a, 1 zur Zuständigkeit der Kaufmannsgerichte.

b) Die Unfallversicherung.

Im Gegensatz zur KV. ist die Zugehörigkeit der Lehrlinge zur UV. bedeutend seltener; denn nur diejenigen Lehrlinge, welche nicht ausschließlich im kaufmännischen Kontore tätig sind, sondern ständig oder gelegentlich in den im Gewerbe-UVG. § 1, Ziff. 1—7 aufgeführten gewerblichen Betrieben beschäftigt werden, sind gegen die Folgen der bei dem Betriebe sich ereignenden Unfälle ohne weiteres versichert.

Nach einer Entscheidung des Reichsversicherungsamts[1]) sind insbesondere die Begriffe Lagerung und Beförderung in § 1 Ziff. 7 im weitesten Sinn aufzufassen. Wird z. B. ein Lehrling in einem Hopfengeschäft während der Hauptsaison gelegentlich beispringen müssen, wenn Ballen genäht oder am Krahnen befördert werden, so ist er selbst, auch wenn er nur ganz belanglose Handlangerdienste zu leisten hat, unter allen Umständen versicherungspflichtig. Die Kosten trägt hier der Lehrherr allein. (UVG. § 56 bezw. 28.)

c) Die Invalidenversicherung.

Ihr unterliegen alle Lehrlinge, die das 16. Lebensjahr vollendet haben und eine Vergütung in barem Gelde beziehen. (IVG. § 1). Die Versicherungspflicht unterscheidet sich also von der KV. in zweifacher Weise.

1. Durch die Altersgrenze; dies ist deshalb sehr wichtig, weil ein großer Prozentsatz der Lehrlinge beim Eintritt in die Lehre das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben wird und deshalb der Lehrherr die ihm mit diesem Zeitpunkt erwachsende Pflicht nicht übersehen darf.

2. Dadurch, daß die Vergütung in barem Gelde zu geschehen hat. Wird nur freier Unterhalt oder Wohnung gewährt, so ist eine Versicherungspflicht nicht vorhanden. Die Beiträge werden vom Lehrling und Lehrherrn je zur Hälfte getragen.

6. Die Zeugniserteilung.

§ 80, 1 legt dem Lehrherrn die Pflicht auf, bei Beendigung des Lehrverhältnisses ein schriftliches Zeugnis über die Dauer der Lehrzeit und die während dieser erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten, sowie über das Betragen auszustellen.

1) E. d. R.-Verw.-Gerichte 1 S. 200 f. Zit. in Veröffentl. d. Vereins für kaufm. Unterrichtswesen.

Während Staub wie auch Düringer-Hachenburg[1]) diese Bestimmung für eine zwingende Rechtsvorschrift halten, wird von Lehmann-Ring[2]) der Standpunkt vertreten, daß der Lehrherr seiner Pflicht zur Ausstellung eines Zeugnisses vertragsmäßig enthoben werden könne. Die letztere Ansicht möchte ich für die richtige halten; denn womit kann Staub es rechtfertigen, daß ein Parteiübereinkommen hier unstatthaft sei? Hätte der Gesetzgeber dies gewollt, so hätte er, wie dies auch in anderen Paragraphen des HGB. über das Lehrlingswesen (z. B. §§ 63, 64, 75, 3, 77, 2 u. s. f.) geschehen ist, entschieden dazu Stellung genommen.

Die Frage, ob der Lehrling nur ein Recht auf ein Zeugnis hat oder ob für den Lehrherrn eine Pflicht selbst gegen den Willen des Lehrlings, besteht, ein solches auszustellen, wird ebenfalls durchaus verschieden beantwortet. Während die herrschende Meinung[3]) sich an den Wortlaut des Gesetzes hält — der Lehrherr hat auszustellen — und in berechtigter Gegenüberstellung mit § 63, 1, wo nur von einem Forderungsrecht des Handlungsgehilfen die Rede ist, folgert, daß das Gesetz einen Unterschied gemacht haben will, wird von Staub[4]) der entgegengesetzte Standpunkt vertreten. Staub hält sich an die „Denkschrift zu dem Entwurf eines HGB. und EG.", welche nicht erkennen lasse, daß eine so außerordentliche, eigentümliche Verpflichtung vorgeschrieben sein soll. Ein Beweis ist dies m. E. nicht, doch möchte ich Staub aus einer anderen Erwägung zustimmen. Sollte der Gesetzgeber wirklich gewollt haben, daß der Lehrherr unter allen Umständen ein Zeugnis ausstelle, damit der Lehrling

1) Staub I S. 354 Anm. 4. — Düringer-Hachenburg I S. 254.

2) Lehmann-Ring I S. 190.

3) Goldmann I S. 393. — Fuld S. 116. — Lehmann-Ring I S. 190. — H. Lehmann S. 43.

4) Staub I S. 354.

schließlich damit nicht zufrieden ist und vielleicht gar keinen Gebrauch davon macht? Zwei Fälle sind denkbar: Der Lehrling findet eine neue Stelle, ohne daß der neue Prinzipal Vorlegung eines Zeugnisses verlangt; dann ist die Ausstellung eines solchen überflüssig. Oder sein neuer Prinzipal legt Wert darauf, dann ist der Lehrling gezwungen, von seinem früheren Lehrherrn ein solches zu verlangen und die Ausstellung seitens desselben wird zur Pflicht. Denn nehmen wir den Fall, ein Prinzipal sähe sich veranlaßt ein Zeugnis auszustellen, in welchem über Verfehlungen so schwerwiegender Art berichtet wird, daß der Lehrling auf Grund dieses Zeugnisses nie eine neue Stelle finden würde, dann muß dieser alles daran setzen, auch ohne Zeugnis bei einem Kaufmann unterzukommen und die Ausstellung wäre belanglos, somit überflüssig. Hätte der Gesetzgeber gewollt, daß mit der Ausstellung einer kaufmännischen Pflicht unter allen Umständen genügt werden müsse, so hätte er die Bestimmung eingefügt: Niemand darf einen Gehilfen, der sich nicht an Hand eines Zeugnisses über die Ableistung einer entsprechenden Lehrzeit ausweisen kann, einstellen!

Das Zeugnis muß in allen Punkten der Wahrheit entsprechen. Unrichtige oder unvollständige Angaben können mittels Berichtigungs- bezw. Ergänzungsklage erzwungen werden; der Lehrling hat also einen prozessualen Feststellungsanspruch: Auch kann der Lehrherr durch Zwangsmittel, Geldstrafe bezw. Haft, zur Erfüllung seiner Pflicht angehalten werden (§ 888 ZPO.).

Zu beachten ist ferner, daß der Lehrherr dem in seinem wirtschaftlichen Fortkommen durch falsche Angaben Geschädigten nach den Grundsätzen über unerlaubte Handlungen haftet: BGB. § 824.

Auch den Schaden, den ein im Vertrauen auf den Wortlaut eines falschen Zeugnisses getäuschter Prinzipal

erleidet, hat der Lehrherr zu vertreten (§ 823, 1). Auf Antrag des Lehrlings hat die Ortspolizeibehörde das Zeugnis kosten- und stempelfrei zu beglaubigen (80, 2).

B. Pflichten und Beschränkungen des Lehrlings.

Während die Pflichten des Lehrherrn im neuen HGB. ausführlich geregelt sind, hat dieses solche des Lehrlings überhaupt nicht erwähnt. Es begnügt sich mit der Verweisung auf einige für Handlungsgehilfen geltende Gesetzesvorschriften, soweit dieselben Handelsverbot, Konkurrenzverbot und Beschränkung der gewerblichen Tätigkeit nach Beendigung des Lehrverhältnisses betreffen (HGB. § 76, 1). Anders im gewerblichen Lehrlingswesen, das ich zum Vergleich heranziehen und bevor ich auf die Pflichten des Kaufmannslehrlings näher eingehe, kurz erörtern möchte.

§ 127a, 1 der Gew.O., welche die wesentlichsten Pflichten des Lehrlings zusammenfaßt, bestimmt: „Der Lehrling ist der väterlichen Zucht des Lehrherrn unterworfen, und dem Lehrherrn sowie demjenigen gegenüber, welcher an Stelle des Lehrherrn die Ausbildung zu leiten hat, zur Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet." Dieser Paragraph kennzeichnet in kurzen Worten das rein patriarchalische Verhältnis, das die Gewerbeordnung im Gegensatz zum HGB. zwischen Lehrling und Lehrherrn geschaffen haben will. Der Umstand, daß hier dem Lehrherrn in beschränktem Umfang ein angemessenes Züchtigungsrecht zugestanden wird, ferner die vom kriminellen Standpunkte aus interessante Tatsache, daß Diebstahl und Unterschlagung des Lehrlings — aber auch des Handlungslehrlings! — gegenüber dem Lehrherrn, wenn es sich um Sachen von unbedeutendem Werte handelt, als Antragsdelikte behandelt werden (RStrGB. § 247, 1), beweisen dies zur Genüge.

Von alldem sagt das HGB. nichts. Analoge Bestimmungen für Handlungslehrlinge finden sich im Gesetz zur Bekämpfung des unlautern Wettbewerbs, worauf ich später noch zu sprechen komme, ebenso in den Reichsversicherungsgesetzen, wo bezügl. des Gewerbelehrlings und des Kaufmannslehrlings ein Unterschied nicht gemacht wird.

Und trotzdem sind die für den Gewerbelehrling geltenden Pflichten, die die Gewerbeordnung so ausdrücklich hervorhebt, auch für den Handlungslehrling vorhanden: Folgsamkeit, Treue, Fleiß und anständiges Betragen. Zu diesen, mehr die ethische Seite streifenden Momenten kommt dann noch die bereits oben erwähnte materielle Seite, welche durch Bezugnahme auf das Recht der Handlungsgehilfen im Gesetz geregelt ist, sowie eine eventuelle Bezahlung des vereinbarten Lehrgeldes, worüber das HGB. ebenfalls Bestimmungen nicht getroffen hat.

1. Folgsamkeit, Treue, Fleiß und anständiges Betragen.

Daß diese Pflichten für den Kaufmannslehrling auch ohne daß das HGB. es ausdrücklich hervorhebt, und obgleich dem § 127a die formelle Geltung für den Handelslehrling durch positive Bestimmung der Gew.O. (§ 154, 1) ausdrücklich entzogen ist, in ihrem vollen Umfang vorhanden sind, bedürfte eigentlich keiner näheren Erörterung. Die Entstehungsgeschichte des HGB. beweist es nur allzudeutlich. Als bei den Beratungen des Entwurfes in Beziehung auf das Lehrlingswesen angefragt wurde, warum keine Bestimmungen über die Pflichten des Lehrlings getroffen seien, insbesondere § 127a der Gew.O. nicht Aufnahme finde, erwiderten die verbündeten Regierungen[1]), daß solche Bestim-

1) Hahn, Material. zu d. R.J.Ges. VI S. 572. Zit. bei H. Lehmann S. 45.

mungen nicht erforderlich seien. Die Verpflichtung zur Folgsamkeit sei selbstverständlich und die Vorschrift, welche dem Lehrherrn väterliche Zucht einräume, sei für das Handelsgewerbe überhaupt nicht angebracht.

In der Tat ist die Verpflichtung zur Folgsamkeit und Ehrerbietung in der Natur des Lehrverhältnisses schon begründet. Denn ohne diese Begriffe wäre ein gesundes Zusammenarbeiten zwischen den beiden Vertragsteilen an sich undenkbar. Indirekt verlangt auch das HGB. eine gewisse Ehrerbietung auf seiten des Lehrlings; denn indem es in § 77, 3 auf 72, 4 verweist, gibt es dem Lehrherrn einen wichtigen Grund zur Auflösung des Lehrverhältnisses, wenn sich der Lehrling erhebliche Ehrverletzungen zuschulden kommen läßt.

Ebenso unerläßlich ist die Treupflicht. Darunter ist nicht allein die Verpflichtung zur Ehrlichkeit zu verstehen; denn dies ist wiederum zu selbstverständlich, als daß es der Erwähnung bedürfte. Die Treupflicht geht vielmehr viel weiter. So verlangt ein ganz besonderes Gesetz, das ich bereits wiederholt zu erwähnen Gelegenheit hatte, vom Lehrling ein bestimmtes Verhalten, das Gesetz zur Bekämpfung des unlauteren Wettbewerbs, indem es ihn verpflichtet, die Geschäftsgeheimnisse, in die er eingeweiht wurde, geheim zu halten (§ 9).

Plaudert der Lehrling unbefugt über geschäftliche Vorkommnisse, über den Geschäftsbetrieb oder das Geschäftsgebaren des Prinzipals, so macht er sich schadenersatzpflichtig. Daneben setzt er sich auch strafrechtlicher Verfolgung aus, nämlich dann, wenn er diese Geheimnisse zu Zwecken des Wettbewerbs oder in der Absicht, dem Prinzipal Schaden zuzufügen, andern mitteilt. Es wird dies mit Gefängnis bis zu einem Jahre bezw. mit Geldstrafe bis zu 3000 Mk. bedroht.

Eine solche Verletzung der Treupflicht liegt jedoch nicht vor, wenn der Lehrling unehrliche Machenschaften seines

Prinzipals, die selbst wiederum gegen das obengenannte Gesetz verstoßen würden, zum Zweck einer kriminellen Ahndung anderen mitteilt. Es wäre dies m. E. nicht nur als ein Recht des Lehrlings zu betrachten, es ist sogar im Interesse der Allgemeinheit seine Pflicht, unehrlichem Geschäftsgebaren des Lehrherrn auf diese Weise zu begegnen. Wo hier eine Grenze zu ziehen ist, muß die Praxis ergeben, welche dem Lehrling freilich wenig Gelegenheit bieten wird, gegen solches Gebaren des Prinzipals vorzugehen. Kündigt z. B. ein Lehrherr einen „Totalausverkauf zu bedeutend herabgesetzten Preisen" an, nimmt aber immer noch neue Waren auf Lager und ein Lehrling würde dem Verein zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs davon Anzeige erstatten, so würde er sich m. E. nicht strafbar machen.

Was den Fleiß des Lehrlings anbetrifft, so erstreckt er sich auf alle dem Lehrverhältnisse entspringenden Dienstleistungen. Über die Bedeutung der Dienstpflicht habe ich bei den Untersuchungen über die rechtliche Natur des Lehrvertrags bereits gesprochen. Wir sind dort zum Ergebnis gelangt, daß der Lehrvertrag keinen Dienstvertrag im eigentlichen Sinn, sondern einen „durch seinen Inhalt allein charakterisierten Vertrag über Leistungen und Gegenleistungen darstelle". Den Leistungen des Lehrherrn, die Ausbildung des Lehrlings betreffend, stehen die Gegenleistungen des Lehrlings, durch die das Erlernte dem Geschäft des Lehrherrn zugute kommen soll, gegenüber; in der Arbeit aber soll der Lehrling auch lernen und sein praktisches Können vervollkommnen. Die durch ordnungsmäßige Ausbildung des Lehrlings gewonnene Arbeitskraft soll gerade in den späteren Jahren dem Lehrherrn einen entsprechenden Ersatz für die zuvor in erhöhtem Grade aufgewendete Mühe der Unterweisung und Überwachung gewähren [1]).

1) E. d. R.O.H.G. Bd. I S. 32 ff.

Die Dienstpflicht des Lehrlings kann sonach nicht bestritten werden. Sie ergibt sich auch indirekt aus § 77, 3 im Hinweis auf § 72, 2: Die Weigerung des Lehrlings, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen, bietet dem Lehrherrn einen wichtigen Kündigungsgrund.

Vornehmlich soll der Lehrling zu kaufmännischen Diensten herangezogen werden. Es sind dies neben allgemeinen handelsüblichen Arbeiten (Korrespondenz, Buchhaltung) die im Geschäftszweig des Prinzipals allgemein gebräuchlichen. Ich habe darüber oben (bei der technischen und kaufmännischen Ausbildung des Lehrlings) ausführlich gehandelt und kann mich hier begnügen, darauf zu verweisen [1]).

Daß die Dienstleistungen, auch wenn Ortsgebrauch und Handelsusance eine Verwendung zu nichtkaufmännischen Diensten in erhöhtem Maße gestatten, stets der Bildungsstufe und dem Können des Lehrlings angemessen sein müssen, bedarf wohl keiner Erwähnung. Fernos Beispiel [2]), daß die Verwendung eines in einem Bankgeschäft angestellten Lehrlings zum Kartoffelschälen nirgends angängig sei, scheint mir etwas zu drastisch gewählt; aber ebenso untunlich ist es, daß ein Banklehrling drei Wochen lang zum Kopieren von Briefen verwendet wird, eine Fertigkeit, die er in einigen Stunden bereits gründlich erlernen kann [3]).

Erzwingen kann der Lehrherr Dienstleistungen nicht. Einen Druck durch Haft oder Geldstrafe ausüben zu wollen, ist mit Rücksicht auf § 888 ZPO. nicht statthaft, welcher zwar vom Fall der Verurteilung zur Leistung von Diensten aus einem Dienstvertrag spricht: Eine Bestimmung, die jedoch durch die Rechtssprechung des Reichsoberhandelsgerichts auch auf den Lehrvertrag, der immerhin, wir können ruhig

1) Vgl. oben § 4 A. 1. S. 23 f.

2) Ferno S. 52.

3) Vgl. auch Staub S. 346 Anm. 7.

sagen, einen modifizierten Dienstvertrag darstellt, ausgedehnt wurde[1]).

Doch kann der Lehrherr ermächtigt werden, auf Kosten des Lehrlings bezw. seines gesetzlichen Vertreters die verweigerten Dienste von einem Dritten vornehmen zu lassen ZPO. § 887, 2.

Verstößt das Verlangen des Dienstherrn gegen ein Gesetz oder die guten Sitten, so kann der Lehrling die Dienste selbstverständlich weigern: Es ist dies ein Fall, bei welchem Gehorsam und Dienstpflicht eng aneinander grenzen, die doch ursprünglich auf ganz verschiedenen Grundlagen stehen: So wäre z. B. die Weigerung des Lehrlings zur Abfassung eines beleidigenden Briefes wohl berechtigt.

In bezug auf die Ausführung der ihm obliegenden Dienstleistungen haftet der Lehrling für die Sorgfalt eines ordentlichen Lehrlings. Darunter fallen naturgemäß nicht diejenigen Voraussetzungen, welche man für einen Erwachsenen gelten lassen könnte. Den gesetzlichen Vertreter trifft hierbei eine Aufsichtspflicht, welche ihren Ursprung aus den allgemeinen Erziehungspflichten der Eltern, bezw. des Vormunds ableitet. Hat der gesetzliche Vertreter dieser seiner Aufsichtspflicht genügt, oder wäre der Schaden auch trotz richtiger Aufsichtsführung entstanden, so tritt eine Verpflichtung zur Schadensersatzleistung nicht ein (§ 832, 1 BGB.).

Daneben kann auch ein beliebiger Dritter, ja unter Umständen der Lehrherr selbst die Aufsichtspflicht vertragsmäßig übernehmen. Diesen trifft dann die gleiche Verantwortlichkeit (§ 832, 2 BGB.).

Der gesetzliche Vertreter kann den Lehrvertrag entweder im Namen des Mündels oder im eigenen Namen abschließen; im ersteren Fall haftet der Lehrling in erster Linie, der ge-

1) R.O.H.G. Bd. IX S. 280; XIV S. 208.

setzliche Vertreter bloß subsidiär. Im zweiten Fall ist der gesetzliche Vertreter hingegen Selbstkontrahent. Hier wird die vertragsmäßige Übernahme jedweder Ersatzverbindlichkeit präsumiert; denn es ist dann anzunehmen (nach einer Entscheidung des ROHG.), daß er für das vertragsmäßige Verhalten des Lehrlings hat Gewähr leisten wollen [1]).

Dasselbe gilt für den Fall, daß der von einem Minderjährigen im Namen des gesetzlichen Vertreters abgeschlossene Vertrag von diesem ausdrücklich oder stillschweigend genehmigt wird [2]).

Schadensersatzansprüche kann der Lehrherr gegen den gesetzlichen Vertreter jedoch nur dann geltend machen, wenn er „den Lehrling in einer der Bedeutung des Lehrvertrags entsprechenden Weise beschäftigt hat". Auch die Aufsichtspflicht des § 832, 1 des gesetzlichen Vertreters besteht nicht mehr zu Recht, wenn der Lehrherr dagegen verstößt. Ein Beispiel hiefür findet sich in Seufferts Archiv: Die Verwendung des Lehrlings zur selbständigen Leitung einer Filiale [3]). Diese Beschäftigung widerspricht dem Wesen und der Bedeutung des Lehrvertrags — sie ist daher unzulässig und befreit den Lehrling, sowie seinen gesetzlichen Vertreter aus jeder Haftung.

2. Handels- und Konkurrenzverbot.

Der Lehrling bildet ein Glied im Geschäftsorganismus seines Prinzipals. Er muß deshalb einerseits seine Arbeitskraft im wesentlichen ganz dem Lehrherrn zur Verfügung stellen, insbesondere darf er gegen das Interesse desselben eine kaufmännische Tätigkeit nicht ausüben, d. h. er darf den Prinzipal keine Konkurrenz machen.

1) E. d. R.O.H.G. XIV S. 18 ff. Zit. b. Bloch. Vgl. auch Lehmann S. 49 Note 3.

2) R.O.H.G. XVII S. 394.

3) Bloch S. 35. Ebend. zit. E. in Seuff. Archiv XXVIII Nr. 31.

Schon im Mittelalter war illoyale Konkurrenz von seiten der Gehilfen und Lehrlinge[1]) verpönt. Das preußische Landrecht (II, 8 § 523) hat ähnliche Satzungen gekannt, und auch das alte HGB., aus demselben Geiste geboren, verbietet in Art. 59 Handlungsdienern und -lehrlingen jeden gelegentlichen dem Handelszweig des Prinzipals fremden Ankauf eines Gegenstandes zum Zweck der Weiterveräußerung.

Soweit geht unser neues HGB. nicht mehr. In § 60,1, welcher durch Bezugnahme des § 76,1 für Lehrlinge Geltung erhält, wird zweifaches bestimmt.

1. Daß kein Lehrling ohne Einwilligung des Prinzipals ein Handelsgewerbe betreiben,

2. daß kein Lehrling im Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte machen dürfe.

Die Vorschrift des neuen HGB. erscheint somit enger; denn ein vereinzeltes Geschäft, d. h. der Abschluß eines gewinnbringenden Geschäfts ist dem Lehrling jetzt gestattet, nur darf es nicht in den Handelszweig des Prinzipals fallen: Ein in einem Seidenbazar tätiger Lehrling darf sich von seinen Ersparnissen eine Staatsobligation kaufen und dieselbe bei Kurssteigerung weiter veräußern. Nach dem Recht des alten HGB. war dies m. E. unstatthaft und bedeutet eine wesentliche Neuerung zugunsten der wirtschaftlichen Freiheit des Handlungslehrlings!

Wie ich durch dieses absichtlich gewählte Beispiel zu zeigen versuchte, ist das Handels- und Konkurrenzverbot für das Lehrlingswesen kaum von praktischer Bedeutung. Nachdem der Gesetzgeber jedoch ausdrücklich darauf verwiesen hat, bedarf es trotzdem einer näheren Erörterung.

In erster Linie ist dem Lehrling verboten, ohne Einwilligung des Prinzipals ein Handelsgewerbe zu betreiben.

---

1) H. Lehmann S. 50 Note 5.

Was als Handelsgewerbe zu verstehen ist, bestimmt § 1 HGB. Außerdem betreibt ein Handelsgewerbe derjenige, der als Inhaber oder Gesellschafter im Handelsregister eingetragen ist (§ 2). Verboten ist also nur der Betrieb des Handelsgewerbes. Ein Gewerbe, welches nicht darunter fällt, darf der Lehrling betreiben, beispielsweise darf er sich in seinen Mußestunden der Buchbinderei widmen[1]), wenn er sprachenkundig, Übersetzungen anfertigen oder gegen Honorar Unterrichtsstunden erteilen. Voraussetzung ist dabei unter allen Umständen, daß er die ihm dem Prinzipal gegenüber obliegenden Pflichten in keiner Weise vernachlässigt. Untersagt ist ihm ferner nur der selbständige Betrieb oder die selbständige Teilnahme an einem solchen Betrieb; denn das Gesetz will auch verhüten, daß das Interesse, welches der Zweck einer gesunden Lehrausbildung erfordert, nicht durch Teilnahme an fremden Geschäften absorbiert werde. So ist es z. B. unzweifelhaft, daß ein Lehrling seiner Mutter, welche ein kleines Spezereigeschäft betreibt, die Bücher führen oder, wenn das Geschäft, in welchem er seine Lehrausbildung erhält, um 6 Uhr geschlossen wird, von 6—8 Uhr im Verkaufsraum des elterlichen Geschäfts tätig sein darf.

Unter dieses Verbot fällt ferner nicht die bloße Vorbereitung eines Handelsgewerbes: Mieten eines Ladens, Engagement von Gehilfen. Diese Folgerung, welche sich in betreff der Handlungsgehilfen auf eine Entscheidung des OLGR. Dresden[2]) stützt, erlangt für Lehrlinge kaum praktische Bedeutung, ebensowenig wie die Tatsache, daß ein Lehrling sich als Aktionär oder stiller Gesellschafter bei jedem Handelsunternehmen beteiligen kann.

Eine Behandlung der Frage, wie die Verhältnisse liegen, wenn der Lehrling bereits vor Eingehung des Lehrverhält-

1) Vgl. Cosack S. 96.

2) E. d. O.L.G.R. 3, 80. Zit. bei Staub S. 290 Anm. 3 a.

nisses ein Handelsgewerbe betreibt, erscheint mir gänzlich belanglos und außerhalb des Rahmens dieser Abhandlung[1]).

In zweiter Linie ist dem Lehrling untersagt, im Handelszweige des Prinzipals für eigene oder fremde Rechnung Geschäfte zu machen. Handelszweig des Prinzipals ist der, den er tatsächlich betreibt. Diese Ansicht wird von Horwitz auch in seiner neuen Auflage nicht geteilt, wie Staub[2]) fälschlich angibt. Horwitz bezeichnet als Handelszweig nicht das Gewerbe, welches der Prinzipal tatsächlich betreibt, sondern das, für welches er den Gehilfen bezw. Lehrling engagiert hat. Staubs Ansicht dürfte mehr für sich haben, denn, wenn Horrwitz das Beispiel bringt, daß ein Handlungsgehilfe bezw. Lehrling, der sich durch gelegentliche Vermittlung von Versicherungsabschlüssen einen Nebenverdienst verschafft, diese Tätigkeit weiter ausüben kann, auch wenn der Prinzipal in sein Geschäft eine dieselbe Versicherungsbranche angehende Agentur hineinnimmt, so beweist er damit m. E. zwar, daß die Kontrahenten beim Abschluß des Vertrags mit diesen Verhältnissen nicht rechnen konnten. Daß aber dem Prinzipal dadurch eine unbillige Erschwerung auferlegt wird, indem ihm seine eigenen Gehilfen Konkurrenz machen — und das gerade hat der Gesetzgeber doch verhüten wollen! — wird damit nicht widerlegt; es bildet die Weigerung des Lehrlings, sich fortan solcher Geschäfte, wie sie der Prinzipal planmäßig d. h. in unserem Fall durch Übernahme einer Agentur abschließt, zu enthalten, für den Lehrherrn einen wichtigen Kündigungsgrund nach § 72 Ziff. 1.

Auch der Abschluß von Handelsgeschäften in fremdem Namen gegen Provision oder sonstige Vergütung ist, wenn er in irgend einem Handelszweige des Prinzipals geschieht, verboten.

1) Lehmann S. 53.

2) Horwitz S. 56. — Staub S. 291 Anm. 8.

Eine Vereinbarung, welche dem Lehrling jedweden Abschluß von Geschäften für eigene oder fremde Rechnung, mögen sie nun in den Handelszweig des Prinzipals fallen oder nicht, untersagt, ist nach einer Entscheidung des Reichsgerichts[1]) statthaft.

Verstößt ein Lehrling gegen diese gesetzliche Bestimmungen, so treten die Vorschriften des § 61 in Geltung. Der Prinzipal hat die facultas alternativa:

1. Entweder Schadenersatz zu verlangen und zwar für damnum emergens und lucrum cessans;

2. In die Geschäfte einzutreten, soweit sie der Lehrling für eigene Rechnung abgeschlossen hat, sog. Selbsteintrittsrecht; soweit sie auf fremde Rechnung abgeschlossen sind, zu verlangen, daß der Lehrling die Vergütung abtrete. Diese letzte Bestimmung war dem alten HGB. fremd.

Die Ansprüche des Lehrherrn verjähren in 3 Monaten von dem Zeitpunkte an, in welchem er Kenntnis von dem Abschluß des Geschäfts erlangt. Sie verjähren ohne Rücksicht auf diese Kenntnis in 5 Jahren vom Abschluß des Geschäftes an (HGB. § 61, 2.)

3. Die Konkurrenzklausel.

Eine Vereinbarung zwischen dem Prinzipal und seinem Handlungsgehilfen bezw. Lehrling, daß letzterer *nach* Beendigung des Lehrverhältnisses jede Konkurrenz unterlassen müsse, sei es, daß er sich im Handelszweig des Prinzipals etabliere, sei es, daß er eine gewerbliche Tätigkeit in einem Geschäft derselben Branche unternehme, bezeichnet man in der Rechtssprache als Konkurrenzklausel. Mit ihr befassen sich die §§ 74 und 75 des HGB., während der oben behandelte § 60 des Gesetzes die gewerbliche Tätigkeit innerhalb der Anstellungszeit behandelt.

1) Jur. Wochenschrift 1900 S. 663[16].

Über die volkswirtschaftliche Berechtigung der Konkurrenzklausel sind die Meinungen geteilt. Dem Prinzipal kann es einerseits nicht verargt werden, wenn er seine Geschäftsgeheimnisse gegen Konkurrenz schützen will, nachdem er jahrelang gearbeitet, um sein Geschäft zur Blüte zu bringen. Andererseits ist es unbillig dem wirtschaftlich Abhängigen das Fortkommen zu erschweren und seinem Fleiß und seiner Intelligenz die Adern zu unterbinden. Diese verschiedenartige wirtschaftliche Anschauung kam zur Geltung als das neue HGB. ins Leben gerufen wurde. Das alte HGB. hat eine sog. Konkurrenzklausel überhaupt nicht gekannt: Vereinbarungen solcher Art, der allgemeinen Vertragsfreiheit entspringend, gaben daher der Rechtsprechung einen weiten Spielraum.

So war vor allem berühmt eine Entscheidung des RG.[1]) nach welcher die persönliche Freiheit und Erwerbsfähigkeit des Einzelnen nicht übermäßig beschränkt und nur ein begründetes Interesse geschützt werden durfte. „Die Erwerbsfreiheit könne wohl beschränkt werden, nicht aber für immer im Ganzen oder in einzelnen Richtungen vernichtet werden. Demnach seien vertragsmäßige Konkurrenzverbote ohne jede Beschränkung und Begrenzung nach Zeit und Ort unzulässig und zwar seien sie ihrem ganzen Inhalte nach nichtig."

Ähnliche Anschauungen legt das neue HGB. seinen Vorschriften zugrunde. Es geht aber noch weit darüber hinaus: Schon wenn das Konkurrenzverbot eine unbillige Erschwerung des Fortkommens für den Angestellten zur Folge haben könnte, ist die Vereinbarung als unverbindlich zu erachten. Diese Unverbindlichkeit wird jedoch dadurch eingeschränkt, daß das Gesetz die Konkurrenzklausel nicht ihrem

1) E. d. R.G. Bd. XXXI S. 99/100.

ganzen Inhalt nach als unverbindlich erklärt, sondern nur insoweit, als die Beschränkung nach Zeit, Ort und Gegenstand die Grenzen überschreitet, durch welche eine unbillige Erschwerung des Fortkommens ausgeschlossen ist, insbesondere als die Beschränkung einen Zeitraum von mehr als drei Jahren von der Beendigung des Dienstverhältnisses an gerechnet, überschreitet (§ 74, 1 und 2).

Näher auf diese Begriffe einzugehen, liegt nicht im Rahmen dieser Abhandlung, zumal die Konkurrenzklausel für den Lehrvertrag von recht untergeordneter Bedeutung, wir dürfen fast sagen unerheblich ist. Dies durch die Vorschrift des § 74, 3: „Die Vereinbarung ist nichtig, wenn der Handlungsgehilfe bezw. Lehrling zur Zeit des Abschlusses minderjährig ist." Da die meisten, fast alle Lehrlinge das 21. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, ist die Aufnahme einer Konkurrenzklausel in den Lehrvertrag in der Tat von recht geringer Bedeutung.

Selbst wenn der gesetzliche Vertreter, wie es die Regel ist, für den minderjährigen Lehrling kontrahieren sollte, läßt die klare Fassung des Gesetzes keine abweichende Auslegung zu. Der junge Mann soll geschützt werden, sich einer Vertragsbestimmung zu unterwerfen, deren weittragende Bedeutung für seine wirtschaftliche Existenz er noch nicht zu übersehen imstande ist. Diese Ansicht, unter anderm von Goldmann, Horwitz, Lehmann-Ring, Haebler geteilt, wird von Staub[1]) bekämpft. Dieser führt zur Begründung an, daß eben nur ein Minderjähriger die Tragweite einer solchen Abmachung in der Regel in vollem Umfang nicht zu würdigen vermag. Doch findet sich in Goldschmidts[2]) Zeitschrift eine Entscheidung des OLG. Frankfurt, welche

1) Goldmann I S. 360. — Horwitz S. 153. — Lehmann-Ring I S. 180 Nr. 4 a. — Haebler S. 37. — Staub S. 337 Anm. 4.

2) Nr. 42 S. 515. Goldschm. Zeitschr. f. d. ges. H.R.

Staubs Ansicht mit wenigen Worten widerlegt: „Die Einwilligung bezw. Genehmigung des gesetzlichen Vertreters darf sich nur auf Dienstverhältnisse erstrecken, welche den gewöhnlichen und regelmäßigen Vertragsinhalt haben." Kein Kommentator kann daher ein Recht zur Genehmigung eines Vertrages konstruieren, den der Gesetzgeber ausdrücklich als nichtig betrachtet wissen will.

Ist ein minderjähriger Lehrling während der Dauer des Vertrages volljährig geworden, so bedeutet eine stillschweigende Fortsetzung des Lehrverhältnisses nicht ohne weiteres eine Heilung in Bezug auf die nichtige Klausel. Es ist hier vielmehr eine ausdrückliche Erklärung erforderlich, welche als erneuter Vertragsabschluß zu betrachten ist (§ 141 BGB).

Daß der für volljährig erklärte Lehrling gleich einem Volljährigen zu behandeln ist, wird von Staub noch besonders hervorgehoben.

Wie aus der Denkschrift ersichtlich soll die Konkurrenzklausel nur dann zur Anwendung kommen, wenn der Prinzipal seinerseits bereit ist, dem Gehilfen bezw. Lehrling in seinem Geschäft, soweit es angeht die Möglichkeit weiteren Fortkommens zu gewähren. Er kann daher Ansprüche nicht geltend machen:

1. Wenn er durch vertragswidriges Verhalten dem Lehrling Grund gibt, das Lehrverhältnis gemäß der §§ 70, 71 aufzulösen (HGB. § 75, 1 Satz 1).

2. Wenn er das Lehrverhältnis innerhalb der vertraglich vereinbarten Probezeit löst (§ 77, 2).

3. Bei jedwedem wichtigen Grund, den der Lehrherr dem Lehrling bietet, das Lehrverhältnis zu lösen, so auch wenn er seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt (§ 77, 3).

4. Im Fall seines Todes können die Erben bezw. Nachfolger des Prinzipals Ansprüche nicht geltend machen, wenn das Lehrverhältnis innerhalb eines Monats ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aufgelöst wurde (§ 77, 4).

5. Wenn der Prinzipal das Lehrverhältnis auflöst. Dies tritt jedoch nicht in Geltung

a) Wenn für die Kündigung ein erheblicher Anlaß vorliegt, den er nicht verschuldet hat (§ 75 Satz 2).

b) Wenn während der Dauer der Beschränkung dem Lehrling der zuletzt von ihm bezogene Gehalt fortbezahlt wird; sinngemäß auf Lehrlinge angewendet hat der Gesetzgeber hier m. E. eine Lücke im Gesetz gelassen. Denn entweder bezieht der Lehrling überhaupt keinen Gehalt oder derselbe ist so gering, daß die Fortbezahlung desselben kein Äquivalent für die Geltendmachung der Konkurrenzklausel bilden kann. Es müßten daher hinter „Gehalt" die Worte eingeschoben werden: „Bezw. dem Lehrling eine seinen Kenntnissen und Fähigkeiten entsprechende Entschädigung fortbezahlt wird".

Verletzt der Lehrling das vereinbarte Konkurrenzverbot, so stehen dem Prinzipal drei Wege offen. (Vergl. § 75, 2.)

1. Er kann auf Unterlassung klagen. Der Klage kann wiederum zugrunde liegen,

a) daß der Lehrling die Stelle im Konkurrenzgeschäft bezw. die Tätigkeit daselbst aufgibt oder

b) daß er das von ihm selbstbetriebene Konkurrenzgeschäft schließt.

2. Er kann klagen auf Ersatz von damnum emergens und lucrum cessans.

3. Er kann eine für den Fall der Verletzung versprochene Strafe verlangen; ist dieselbe unverhältnismäßig hoch, so greifen die Bestimmungen des BGB. das richterliche Moderationsrecht betreffend Platz (BGB. § 343, 1).

Der § 348 HGB. findet hier natürlich keine Anwendung, da nur die von einem Kaufmann im Betrieb seines Handelsgewerbes versprochene Strafe nicht herabgesetzt werden kann.

Verlangt der Prinzipal die verwirkte Konventionalstrafe, so ist ein Anspruch auf Erfüllung oder Ersatz eines weitern Schadens ausgeschlossen (§ 75, 2 Satz 2).

Vereinbarungen, welche diesen Vorschriften zuwiderlaufen, sind nichtig (§ 75, 3).

4. Die Zahlung von Lehrgeld.

Von einem Recht auf Lehrgeld spricht das HGB. nicht. Dasselbe unterliegt der Vertragsfreiheit der Parteien, muß also vereinbart sein, sonst ist es nicht vorhanden. Deshalb ist es m. E. unrichtig, wenn Hans Lehmann[1]) auch den Ortsgebrauch berücksichtigen zu müssen glaubt. Nur eine ausdrückliche, mündliche oder schriftliche Vereinbarung kann diesen Anspruch des Lehrherrn schützen.

Das Lehrgeld ist eine Entschädigung für die Mühewaltung des Lehrherrn, welche dieser auf die Ausbildung des Lehrlings verwandt hat. Hier tritt also neben die erste materielle Pflicht des Lehrlings, die von mir oben besprochenen Dienstleistungen, eine weitere Entschädigung für den Lehrherrn.

Wird der Lehrvertrag durch den Vater des Lehrlings geschlossen, so haftet ersterer auch für die Bezahlung des Lehrgeldes[2]).

Nicht so glatt erledigt sich die Frage, ob der Lehrherr das ganze Lehrgeld fordern kann, wenn der Lehrling die Lehre vor der Zeit ungerechtfertigt verläßt, oder nur einen der abgelaufenen Lehrzeit entsprechenden Teil. Horwitz

1) Lehmann S. 67.

2) E. d. R.O.H.G. XIII S. 106.

bejaht das erstere[1]). Er begründet dies mit einer Entscheidung des Handelsgerichts Nürnberg, nach welcher „das Lehrgeld eine Vergütung gerade für die erste Zeit des Lehrverhältnisses sei, in welcher die Unterweisung des Lehrlings mehr Mühe und Zeit kostet, als seine Dienste Nutzen bringen. Ist das Lehrgeld hingegen bloß als Vergütung für Wohnung und Verköstigung vereinbart worden, so ist natürlich ein entsprechender Teil zurückzuerstatten." Anders Hans Lehmann: Er erkennt dem Lehrherrn in jedem Falle nur den Teil des Lehrgeldes zu, der als eine „Entschädigung für die aufgewendeten Mühen unter Berücksichtigung des zurückgelegten Teils der Lehrzeit zu erachten sei." Dieser Satz Lehmanns findet sich auch bei Levinsohn[2]). Nach der Auffassung des Letzteren entspräche das Lehrgeld dann einer Konventionalstrafe, die, falls unverhältnismäßig hoch, nach den Grundsätzen des § 343 BGB. zu behandeln sei. Die letztere Auffassung dürfte mehr der Billigkeit entsprechen. Die Ansprüche des Lehrherrn verjähren in 2 Jahren (§ 96 Ziff. 10 BGB.)

§ 5.

Das Ende des Lehrverhältnisses.

Das Lehrverhältnis wird beendet:

1. Durch Ablauf der Lehrzeit.

2. Durch den Tod des Lehrlings.

Über diese beiden Arten der Beendigung ist Näheres nicht zu sagen.

3. Durch den Tod des Lehrherrn.

In diesem Fall kann der Lehrling das Lehrverhältnis innerhalb eines Monats ohne Einhaltung einer Kündigungs-

1) Horwitz S. 167. — Goldschm. Zeitschr. 65; 11, S. 173. 71; 21, S. 578.

2) Jur. Wochenschr. XXXI Nr. 29 S. 246.

frist kündigen (§ 77, 4). Dasselbe Recht steht auch den Rechtsnachfolgern des Lehrherrn zu: Denn es kann billigerweise nicht verlangt werden, daß sie bei der Succession in Rechte und Pflichten des Erblassers auch die Verpflichtung zur gründlichen Lehrlingsausbildung mit übernehmen, zumal die Erben nicht immer dazu geeignet erscheinen dürften. Stirbt ein Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft, so steht nach Staub[1]) das Recht der Kündigung dem Lehrling nicht zu. Cadenbach[2]) schränkt dies richtig ein, indem er dem Lehrling dieses Recht dann zuspricht, wenn er das Lehrverhältnis mit Rücksicht auf die Person des verstorbenen Gesellschafters, der z. B. ein Geschäftsfreund seines Vaters war, eingegangen hatte.

4. Durch den Fortfall der rechtlichen Fähigkeit des Lehrherrns zum Halten von Lehrlingen.

Daß der Besitz der bürgerlichen Ehrenrechte eine notwendige Voraussetzung zum Abschluß eines Lehrvertrages sei, habe ich bereits oben (§ 3 A) ausführlich erörtert. Ebenso unbestritten ist es, daß die nachträgliche Entziehung der bürgerlichen Ehrenrechte dieselben Wirkungen hervorruft, wie das Fehlen derselben beim Abschluß des Vertrages, worauf ich ebenfalls bereits hingewiesen habe. Die Endigung „fällt mit dem Zeitpunkt zusammen, in welchem das den Verlust der bürgerlichen Ehrenrechte aussprechende Urteil die Rechtskraft erlangt" (vgl. Fuld, § 30).

5. Durch Berufswechsel des Lehrlings. Wird von dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings oder, sofern dieser volljährig ist, von ihm selbst, dem Lehrherrn die schriftliche Erklärung abgegeben, daß der Lehrling zu einem andern Gewerbe oder zu einem andern Beruf übergehen werde, so endigt, wenn nicht

1) Staub I S. 351.
2) Cadenbach S. 60.

der Lehrling früher entlassen wird, das Lehrverhältnis nach dem Ablauf eines Monats (§ 78 Abs. 1). Diese Vorschrift, dem alten HGB. fremd, ist dem § 127 e der Gew.O. nachgebildet. Sie entspricht dem Grundsatz der freien Berufswahl des Einzelnen und ist öffentlich-rechtlicher Natur. Vereinbarungen, welche dem widersprechen oder eine Vertragsstrafe für den Fall des Berufswechsels festsetzen, sind ungültig. So Goldmann und Staub[1]). Fuld[2]) hebt noch besonders hervor, daß Sicherheitsleistungen für die Eventualität des Berufswechsels trotzdem herausgegeben werden müssen.

Eine Anschauung, welche die zwingende Natur dieser Vorschrift bestreitet, findet sich in der Literatur nicht. Die Erklärung muß schriftlich abgegeben werden. Daß telegraphische Übermittlung nicht genügt, darüber sind sich alle Kommentatoren einig. (Vgl. Düringer-Hachenburg und Lehmann-Ring[3])). Die Urkunde muß von dem gesetzlichen Vertreter des Lehrlings, sofern dieser volljährig ist, von dem Lehrling selbst unterzeichnet sein.

Was unter „einem anderen Gewerbe" hier zu verstehen ist, ist sehr bestritten. Nach Düringer-Hachenburg[4]), Goldmann und Staub meint der Gesetzgeber hier ein Gewerbe, welches nicht Handelsgewerbe ist. Auch nach Lehmann-Ring genügt der Wechsel der Geschäftsart innerhalb der Grenzen des Handelsgewerbes nicht.

Der Beweis, den Lehmann-Ring zu führen sucht, indem er sich auf den Wortlaut des Abs. 2 des § 78 beruft, welcher den Lehrling ganz allgemein in „ein anderes Geschäft" eintreten läßt, dürfte etwas weit hergeholt sein; der Gesetzgeber

---

1) Goldmann I S. 387. — Staub I S. 353.

2) Fuld S. 124.

3) Düringer-Hachenburg S. 250.

4) Düringer-Hachenburg I S. 250. — Goldmann S. 388, 2 b, bb.

will hier stillschweigend die Worte „derselben Berufsart" ergänzt haben[1]).

Wie Fuld[2]) m. E. richtig hervorhebt, ist hier „Beruf" in weiterem Sinne zu fassen. Auch der Übergang von einem Handelszweig zum andern, von dieser Branche zu jener, fällt darunter. Warum sollte auch das Gesetz verhindern wollen, daß ein im Bankfach tätiger Lehrling sich der Warenbranche widme, warum sollte ein Lehrling, der aus gesundheitlichen Gründen seine Tätigkeit in einem Drogengeschäft aufgibt, gehindert sein, in einem Konfektionshaus sein Glück zu versuchen?

Mit dieser Anschauung, die übrigens auch vom Oberlandesgericht Hamburg[3]) vertreten wurde, greife ich die herrschende Meinung an. Doch ist erstere m. E. die richtige. Was Lehmann-Ring mit der Verweisung auf das Konkurrenzverbot (§ 75/60) besagen will, ist mir unverständlich. Erwächst denn dem Lehrherrn eine Konkurrenz aus der Tätigkeit des Lehrlings in einer ganz anderen Branche? § 60 verbietet doch dem Lehrling, ein Handelsgewerbe zu betreiben, *solange* er als Lehrling seines Prinzipals tätig ist, nicht aber *nachdem* er im Einklang mit den Vorschriften des § 78, 1 sein Lehrverhältnis durch eine schriftliche Erklärung gelöst hat.

Der „andere Beruf" ist jeder, der keinen kaufmännischen Charakter hat: So der nicht seltene Fall, daß ein Lehrling, der die Gymnasiallaufbahn mit Erlangung des Einjährigenscheines unterbrochen und sich dem kaufmännischen Beruf zugewandt hat, daran keine Freude findet und wieder in die Schule zurückkehrt.

Dem Lehrherrn steht es frei, den Lehrling sofort zu

1) Lehmann-Ring S. 189. Vgl. auch Makower S. 134.
2) Fuld S. 123.
3) E. d. O.L.G. 1, 227. Zit. bei Staub I S. 352.

entlassen, nach einem Zeitraum von 4 Wochen ist er dazu verpflichtet.

Während der 9 folgenden Monate ist der Lehrling sodann an seine Erklärung gebunden, er darf während dieser „gesetzlichen Sperrfrist" (vgl. Fuld S. 123) nicht in derselben Branche tätig sein, auch nicht als Handlungsgehilfe und Volontär. Im letzten Punkt widerspricht Goldmann[1]) der von Staub und Düringer-Hachenburg vertretenen Anschauung: Denn der Volontär sei kein Handlungsgehilfe. Diese Ansicht Goldmanns halte ich für richtig. Dies ergibt sich m. E. schon aus der Beurteilung der Stellung des Volontärs. Denn schließlich bleibt dem Lehrherrn doch der Weg, in diesem Falle eine Konkurrenzklausel in den Vertrag aufzunehmen — beim Volontär wird es sich gewöhnlich um eine volljährige Person handeln! — des Inhalts: Der Lehrling darf während der nächsten 2 Jahre weder als Lehrling noch als Handlungsgehilfe, noch als Volontär in einem andern Geschäfte gleicher Branche tätig sein.

Tritt der Lehrling der abgegebenen Erklärung zuwider vor dem Ablaufe von 9 Monaten nach der Beendigung des Lehrverhältnisses in ein anderes Geschäft (sc. derselben Branche!) als Handlungslehrling oder als Handlungsgehilfe ein, so ist er dem Lehrherrn zum Ersatze des diesem durch die Beendigung des Lehrverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet. Mit ihm haftet als Gesamtschuldner der neue Prinzipal oder Lehrherr, sofern er von dem Sachverhalte Kenntnis hatte (§ 78, 2).

Kennenmüssen steht hier dem Kennen nicht gleich.

Daß auch nachträgliche Kenntnis den neuen Lehrherrn nicht zur Entlassung des Lehrlings verpflichtet, hebt Staub[2]) noch besonders hervor.

1) Goldmann I S. 350.

2) Staub S. 352 Anm. 6.

6. Durch Kündigung.

Die Dauer der Lehrzeit bestimmt sich nach dem Lehrvertrag; in Ermanglung vertragsmäßiger Festsetzung nach den örtlichen Verordnungen oder dem Ortsgebrauch (§ 77, 1).

Unter örtlicher Verordnung ist nach Staub[1]) nicht etwa eine Verordnung der Lokalbehörden, sondern das Partikularrecht des betreffenden Ortes[2]) zu verstehen. Während Goldmann und Lehmann-Ring mit Recht darüber einig sind, daß Lokalbehörden nicht zum Erlaß solcher Vorschriften berechtigt[3]) sind, lassen Cadenbach und Hans Lehmann Verwaltungsvorschriften der Ortspolizeibehörden ergänzend eingreifen: m. E. ein Eingriff in die Kompetenz der Reichs- bezw. Landesgesetzgebung.

Unter Ortsgebrauch sind die an dem betreffenden Orte im Handelsverkehr üblichen Gewohnheiten und Usancen zu verstehen.

Schon das alte HGB. hat im Art. 61, Abs. 2 diese Bestimmung aufzuweisen, übrigens die einzige Sondervorschrift, welche dieses für Handlungslehrlinge gegeben hat.

Der Kern dieser Bestimmung ist der, dem Lehrvertrag eine festbegrenzte Dauer zu geben. Ergänzend treten hier die Bestimmungen des BGB. in Geltung. So ist es insbesondere nicht statthaft, den Lehrvertrag länger als 5 Jahre auszudehnen, — dem stünde § 624 BGB. entgegen —, ebenso ist ein Vertrag, den ein Lehrherr in der Voraussicht abschließt, den Lehrling möglichst lange an sich zu fesseln, durch den er also einen möglichst großen Nutzen aus der unter Umständen ohne Vergütung geleisteten Tätigkeit des Lehrlings zu ziehen gedenkt, nichtig, da er gegen die guten Sitten (§ 138 BGB.) verstoßen würde.

1) Staub S. 350.
2) Goldmann I S. 385. — Lehmann-Ring I S. 137.
3) Lehmann S. 68. — Cadenbach S. 55.

Sollte schließlich der Fall eintreten, daß weder vertragliche Vereinbarung noch örtliche Verordnung, noch Usancen den Ausschlag geben können, so gibt § 316 BGB. den Ausschlag, der im Zweifel die Entscheidung in die Hände des Lehrherrn legt, nämlich desjenigen, welcher die Gegenleistung zu fordern hat. Er muß die Bestimmung nach billigem Ermessen treffen, muß sich dabei also insbesondere von der Erwägung leiten lassen, ob die kaufmännische und technische Ausbildung des Lehrlings soweit gediehen ist, daß dieselben den normalen Erfordernissen entspricht.

Für gewöhnlich wird als erster und wichtigster Punkt des Vertrages die Dauer der Lehrzeit genau vereinbart sein; denn schon aus dem Wesen des Lehrvertrags ergibt sich die Notwendigkeit einer Begrenzung. Wo diese einmal, sei es nun durch Vereinbarung oder Gesetz, geschaffen ist, bleibt nur eine Möglichkeit, diese Grenze rechtlich zu durchbrechen, nämlich eine gesetzmäßige Kündigung. Diese ist aber wiederum so eingeschränkt, daß der Wille des Gesetzgebers für eine einheitliche und gründliche Lehrausbildung zu sorgen, auch hier unschwer zu erkennen ist.

Die eigentliche Lehrzeit wird eingeleitet durch eine Probezeit, welche gesetzlich auf einen Monat normiert ist, die jedoch durch Parteiwillen auf (höchstens) drei Monate vereinbart werden kann. Jede weitere Vereinbarung ist nichtig (HGB. § 77, 2), und zwar wird durch eine, die gesetzliche Maximalgrenze überschreitende Probefrist der Lehrvertrag gänzlich ungültig gemacht, es müßte denn sein, daß er auch ohne die Probefrist abgeschlossen worden wäre (BGB. § 139) In diesem Fall bewendet es bei der einmonatlichen Frist. Sind nun z. B. zwei Probemonate vereinbart, und der Lehrherr, nach Ablauf derselben mit den Leistungen des Lehrlings unzufrieden, will eine weitere Probezeit von zwei Monaten

eintreten lassen, ehe er sich für ein Definitivum entscheidet, so wäre nach Staub[1]) eine diesbezügliche Vereinbarung nichtig, und es würde bei der zweimonatlichen Probezeit bewenden. Diese Anschauung, der in der Literatur nicht widersprochen wird, ist m. E. unzutreffend. Ist ein Lehrvertrag mit zweimonatlicher Probezeit abgeschlossen und genügt diese dem Lehrherrn nicht, so ist es ihm unverwehrt, wenn der andere Teil seine Zustimmung gibt, eine weitere Probezeit zu vereinbaren: nur darf sie die Gesamtdauer von drei Monaten nicht überschreiten, in unserem Falle also nur noch einen Monat betragen; denn es kann dies ja nur im Interesse des Lehrlings geschehen, der vor die Alternative gestellt wird, entweder das Lehrverhältnis wieder aufgehoben zu sehen, oder sich mit einer weiteren Probezeit abzufinden. Es ist dies m. E. eine nachträgliche Vertragsergänzung, die dem Lehrherrn bei Zustimmung des Lehrlings wohl kaum verwehrt werden darf und deren Verneinung durch nichts im Gesetz gerechtfertigt wird.

Der 2. Abschnitt des § 77 ist dem § 127b der Gew.O nachgebildet. Dem alten HGB. war der Begriff der Probefrist unbekannt.

Eine Kündigungsfrist besteht natürlich innerhalb der Probezeit nicht. Der Rücktritt geschieht formlos gegenüber dem andern Kontrahenten bezw. seinem gesetzlichen Vertreter durch einfache Willenserklärung. Ist jedoch die Probezeit abgelaufen, so besteht ein freies Kündigungsrecht nicht mehr: *Der typische Unterschied zwischen dem Lehrvertrag und dem Vertrag des Handlungsgehilfen.*

Die Kündigung ist jetzt nur noch aus wichtigen Gründen zulässig. Was das Gesetz unter einem *wichtigen* Grund versteht, ist in den §§ 71 und 72, auf welche § 77, 3 Bezug

---

1) Staub I S. 350.

nimmt, ausdrücklich gesagt. Die Kündigung ist hiebei keineswegs zu verwechseln mit der Anfechtung aus einem wichtigen Grunde. So können die beiden Kontrahenten Willenserklärungen, durch welche der Lehrvertrag zustande gekommen ist, anfechten, wenn sie über deren Inhalt im Irrtume waren oder eine Erklärung dieses Inhaltes überhaupt nicht abgeben wollten und wenn anzunehmen ist, daß sie bei Kenntnis der Sachlage und bei verständiger Würdigung des Falles diese Erklärung nicht abgegeben haben würden (BGB. § 119, Abs. 1). Der Unterschied zwischen Kündigung und Anfechtung ist unschwer zu erkennen: Wird der Vertrag angefochten, so ist er als von Anfang an nichtig anzusehen (§ 142, 1 BGB.). Wird hingegen aus einem wichtigen Grunde gekündigt, so hat der Vertrag bis zum Zeitpunkt der Kündigung rechtswirksam bestanden und für diese Zeitdauer können etwaige Schadensersatzansprüche geltend gemacht werden. Denn wird die sofortige Kündigung durch vertragswidriges Verhalten des anderen Teils veranlaßt, so ist dieser zum Ersatz des durch die Aufhebung des Lehrverhältnisses entstandenen Schadens verpflichtet (HGB. § 70, 2).

Das alte HGB. zählt in Art. 63 zwei Gründe auf, welche den Lehrling, dagegen in Art. 64 sechs, welche den Lehrherrn zur sofortigen Kündigung berechtigen sollen.

Das neue HGB. hat für beide Vertragsteile je vier Gründe normiert. Aber ebenso wie die im früheren Gesetzbuch aufgenommenen, stellen dieselben nur Beispiele dar, was durch das Wort „namentlich", im alten HGB. durch das Wort „insbesondere" ausgedrückt wurde.

Den Lehrherrn berechtigen folgende Gründe zur sofortigen Kündigung:

1. Wenn der Lehrling im Dienste untreu ist, oder das Vertrauen mißbraucht, oder die ihm nach § 60 obliegende Verpflichtung weder ein Handelsgewerbe zu treiben, noch im

Handelszweige des Lehrherrn Geschäfte zu machen, verletzt (§ 72, 1).

2. Wenn er seinen Dienst während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unbefugt verläßt oder sich beharrlich weigert, seinen Dienstverpflichtungen nachzukommen (§ 72, 2).

3. Wenn er durch anhaltende Krankheit, durch eine längere Freiheitsstrafe oder durch eine die Zeit von 8 Wochen übersteigende militärische Dienstleistung an der Verrichtung seiner Dienste verhindert wird (§ 72, 3).

4. Wenn er sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Lehrherrn oder dessen Vertreter zuschulden kommen läßt (§ 72, 4).

Für den Lehrling werden beispielsweise folgende Gründe aufgezählt:

1. Wenn der Handlungslehrling zur Fortsetzung seiner Dienste unfähig wird.

2. Wenn der Lehrherr ihm den gebührenden Gehalt oder Unterhalt vorenthält.

3. Wenn der Lehrherr den ihm nach § 62 obliegenden Verpflichtungen zur Fürsorge nachzukommen sich weigert.

4. Wenn sich der Lehrherr Tätlichkeiten, erhebliche Ehrverletzungen oder unsittliche Zumutungen gegen den Lehrling zuschulden kommen läßt, oder es verweigert, den Lehrling gegen solche Handlungen eines anderen Angestellten oder eines Familienangehörigen des Lehrherrn zu schützen (§ 71, 1—4).

Als einen wichtigen Grund zur Kündigung durch den Lehrling hat der Gesetzgeber ausdrücklich in dem für das Lehrlingswesen besonders geschaffenen § 77, 3 noch „insbesondere" den angeführt, „daß der Lehrherr seine Verpflichtungen gegen den Lehrling in einer dessen Gesundheit, Sittlichkeit oder Ausbildung gefährdenden Weise vernachlässigt",

wovon ich oben bei den Pflichten des Lehrlings bereits gesprochen habe.

Ich betone wiederholt: Es sind dies nur Beispiele. Wichtige Gründe, die den Lehrherrn außerdem zur Kündigung berechtigen würden, wären z. B. gefälschte Schulzeugnisse des Lehrlings, Konkurs des Lehrherrn, Auflösung seines Geschäftes. Was den Lehrling anbetrifft, so nenne ich hier nur die von Staub angeführten Möglichkeiten: Unfähigkeit des Lehrherrn zur Erfüllung der ihm obliegenden Pflichten; bei einem in die häusliche Gemeinschaft aufgenommenen Lehrling auch gestörte Familienverhältnisse des Lehrherrn.[1])

Die im Gesetz angeführten Gründe sollen maßgebend sein, sofern nicht besondere Umstände eine andere Beurteilung rechtfertigen. Damit soll gewissen Härten, sagen wir Rücksichtslosigkeiten von seiten eines Vertragsteiles ein Riegel vorgeschoben werden, und ein gesetzlicher Kündigungsgrund nur nach den Gesichtspunkten der Billigkeit angewandt werden. So wird dem Lehrling gegenüber oft eine mildere Beurteilung einzelner Unzulässigkeiten am Platze sein, als dies beim Gehilfen anginge.[2])

Ich wies bereits oben darauf hin, daß dem Wesen des Lehrvertrags schon seiner wirtschaftlichen Natur zufolge eine feste Begrenzung unentbehrlich ist. Wenn demgegenüber von Lehmann-Ring und Makower[3]) behauptet wird, es sei mit der Natur des Lehrvertrags vereinbar, eine freie Kündigung vertraglich festzusetzen, so ist dies m. E. auch mit den rechtlichen Gesichtspunkten des Lehrvertrags unverträglich.

Makower will die Grundsätze der Vertragsfreiheit bestehen lassen und Lehmann-Ring findet sich damit ab, daß

1) Staub I S. 351 Anm. 7. (E. d. R.O.H.G. XIII S. 109.)

2) Vgl. Fuld S. 120. — Düringer-Hachenburg I S. 249. — Lehmann S. 76/77. — Goldmann S. 386.

3) Lehmann-Ring I S. 188 Anm. 1. — Makower I S. 133.

er die Frage aufwirft, „warum dies unzulässig sein solle". Demgegenüber halten Staub[1]), Düringer-Hachenburg, Fuld, Haebler[2]) an der Anschauung fest, daß nur ein der Zeit nach festbegrenzter Lehrvertrag allen rechtlichen Ansprüchen genüge, daß, wie Fuld meint, nur auf Grund beiderseitiger Verständigung ein Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit ohne einen wichtigen Kündigungsgrund zu lösen sei. Wenn ich hier Staubs Ansicht für die allein richtige halte, so frage ich die Gegner nur: Warum hat der Gesetzgeber überhaupt eine Probezeit vorgesehen, wenn er eine Kündigung vertraglich zulassen wollte? Jeder Kontrahent könnte sich ja Kündigung vorbehalten und, enttäuscht in seinen Voraussetzungen, nach einigen Wochen kündigen; eine besondere Bestimmung über Probezeit hätte dann nur den Vorteil, daß während derselben der Vertrag sofort, nach Ablauf derselben nur mit Berücksichtigung der vereinbarten Kündigungsfrist gelöst werden könne. Das hat der Gesetzgeber aber m. E. nicht gewollt, es finden sich auch keinerlei Anhaltspunkte im Gesetz, welche dies rechtfertigen.

1) S. oben S. 66 Note 2.

2) Haebler S. 41.